

## Derecho del Trabajo en el Minijob

Una ocupación laboral „Mínima“, también llamada Minijob, es una relación laboral, que o bien es retribuida con una cuantía mínima (desde el año 2013 como máximo con 450 € por mes) o bien es de escasa duración (= breve relación laboral).

Los Minijobs son relaciones laborales normales. Están sometidos, excepto en los ámbitos de protección social y de impuestos, a las mismas normas que el resto de las relaciones laborales. Desde el punto de vista legal los Minijobs son equivalentes a contratos temporales o indefinidos.

### Igual ante la Ley

Contrato de Trabajo

Tiempo de trabajo

Vacaciones

Prestaciones salariales (en caso de enfermedad o en días no laborables)

Protección por maternidad

Protección contra el despido

**Contrato de trabajo:** un contrato de trabajo puede ser concertado por escrito o verbalmente. Para evitar malentendidos es siempre más ventajoso concertar un contrato escrito, que en caso de conflicto facilite la prueba. Cuando no existe un contrato por escrito, el empleador o empleadora tiene un mes de plazo desde el comienzo de la relación laboral para emitir un informe por escrito sobre las condiciones laborales esenciales. (§2 Nachweisgesetz<sup>1</sup>)

**Tiempo de trabajo y remuneración por horas extraordinarias:** en defecto de acuerdo expreso al respecto el trabajador por regla general no está obligado a prestar horas extras, hacer turnos o a trabajar en periodos especiales (días festivos, turno de noche o domingos). Las excepciones están contempladas en los § 10 y 12 de la Ley sobre tiempo de trabajo (Arbeitszeitgesetz). En el caso de que las horas extras no estén reguladas de forma expresa, la regla es que se puede de exigir la retribución de las horas extras ordenadas o consentidas. La excepción la constituye el caso de emergencia, en el que aún en defecto de regulación, hay obligación de trabajar.

Los empresarios y trabajadores también pueden pactar que el trabajador realiza su prestación laboral según las necesidades de la Empresa. En este caso hay que fijar el tiempo de trabajo determinado para cada semana y para cada día. (§12 TzBfG<sup>2</sup> „Trabajo según necesidad concreta“).

**Vacaciones:** también los trabajadores en estas relaciones laborales tienen derecho a vacaciones. La regulación legal estipula al menos 24 días de vacaciones para contratos con un tiempo de trabajo de seis días por semana (ello corresponde a cuatro semanas de vacaciones).

**Ejemplo:** usted trabaja 5 días a la semana. En ese caso le corresponden 20 días de vacaciones aunque su jornada laboral sólo sea de de tres horas diarias de presencia en su centro de trabajo. Pero si usted trabaja las 15 horas de la semana sólo en dos días, no le corresponden 20 sino sólo 8 días de vacaciones.

**Importante:** en el caso de que el empleador otorgue a sus trabajadores a tiempo completo más días de vacaciones que el mínimo legal, los trabajadores en Minijob en aplicación del principio de igualdad no pueden ser desfavorecidos sin justificación. Les corresponde a ellos igualmente más tiempo de vacaciones.

**Días festivos:** el trabajador en relación laboral de Minijob tiene el derecho a seguir percibiendo su salario en días festivos oficiales, siempre que se trate de un día en el que se hubiese trabajado regularmente (p.ej. Corpus Cristi, Viernes Santo, etc. A estos efectos vean la EntgFG §2<sup>3</sup>). Importante: esta regla no puede dejarse de observar obligando al trabajador a recuperar el tiempo de trabajo posteriormente.

<sup>1</sup> Ley sobre la prueba documental de las condiciones laborales básicas pactadas (NachwG)  
<sup>2</sup> Ley sobre trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada (TzBfG)

<sup>3</sup> Ley sobre el pago en días festivos y en caso de enfermedad (EntgFG)

**Enfermedad:** como a todos los empleados, también corresponde a los trabajadores en Minijob en el caso de enfermedad una parte de su salario durante seis semanas.

**Protección por maternidad:** las mujeres afiliadas a un seguro médico público, reciben también prestaciones salariales por maternidad (ver §13 MuSchG). En el caso de que por razón del embarazo estén impedidas para realizar su trabajo, también reciben las trabajadoras en Minijob el salario de protección de la maternidad (ver § 11 MuSchG<sup>4</sup>).

**Protección frente al despido:** Si los trabajadores en Minijob prestan su trabajo en un centro no calificado como "pequeño"<sup>5</sup> centro de trabajo por la ley (§ 23 Absatz 1 KSchG<sup>6</sup>) y su relación laboral tiene una duración superior a seis meses, también ellos están amparados por la Ley de protección contra el despido. El despido ha de ser comunicado por escrito y en forma comprensible. Para el cómputo del plazo es decisivo el momento en el que el trabajador lo recibe. Los trabajadores en Minijob tienen tres semanas desde la recepción de la comunicación para interponer demanda contra el despido como injustificado o inefectivo por otras causas legales.

**Fundamento del tratamiento de igualdad:** trabajadores en Minijob no pueden ser discriminados en comparación a otros trabajadores empleados a tiempo completo (§4 n° 1 TzBfG). Ello se extiende a todas las medidas que adopte el empleador y para pactos entre el empleador y el trabajador en Minijob. La excepción es que exista una razón real que justifique la diferencia de trato entre los trabajadores.

<sup>4</sup> Ley para la protección de la madre trabajadora

<sup>5</sup> Empresas con menos de 10 trabajadores

<sup>6</sup> Ley de protección frente al despido (KSchG)

**Ejemplo:** Los trabajadores a tiempo completo reciben una paga extra por Navidad pero no los trabajadores a tiempo parcial en Minijob. Según el principio de no discriminación en el trabajo, corresponde a los trabajadores en Minijob también una pequeña paga extra (en proporción a su jornada de trabajo).

Además:

Los trabajadores en Minijob pueden utilizar su situación laboral como **plataforma de lanzamiento** para un contrato a tiempo completo apoyándose en el art. 9 de la Ley sobre trabajo a tiempo parcial y limitación temporal (TzBfG "Ampliación del tiempo de trabajo"). Según el art. 9 si un empleador tiene "un trabajador a tiempo parcial y hay una vacante, en el caso de igual cualificación debe priorizar a éste, a no ser que por razones de la empresa o por deseos de cambio de jornada laboral de otro trabajador a tiempo parcial ello no sea posible".

Esta regla de prioridad para los trabajadores a tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores con Minijob.

A los trabajadores en Minijob les es aplicable tanto el derecho colectivo como el individual. **El Derecho individual del Trabajo** regula la relación entre el empresario y el trabajador en Minijob.

**El Derecho colectivo del Trabajo** regula las relaciones entre el empresario y los representantes del centro de trabajo o el comité de empresa así como entre el empresario y los sindicatos. Los convenios colectivos (acuerdos entre la empresa y los sindicatos) y los pactos de empresa o acuerdos sobre la prestación del servicio (acuerdos entre el empresario y los representantes del centro de trabajo o delegados de personal) pueden fijar también condiciones para los trabajadores en Minijob, cuando las mismas se extienden también al ámbito que concierne a estos trabajadores.

Este documento lo encuentra Usted en nuestra página de Internet (Pliego de información sobre el Minijob)

[www.minijob-machmehrdras.de](http://www.minijob-machmehrdras.de)

Otras informaciones también en la Central para Minijob:

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)