

MINIEMPLEOS



Contesta Jesús López Lerma, Sección de Trabajo e Inmigración en Hannover

Respuesta: En Alemania siempre han existido trabajos que, debido al reducido número de horas semanales o al bajo importe del salario mensual, estaban libres de pagar cuotas a la seguridad social. El tope era de 15 horas semanales y 600 marcos al mes. Las personas con esta clase de trabajos no tenían ninguna protección social por una parte y por otra era difícil, por parte de la Administración, de controlar estas ocupaciones. Esto cambió a partir del 01.04.1999, fecha en la que se iniciaron los miniempleos o minijobs, y lo que al principio se había creado para combatir el trabajo negro y como ocupaciones de carácter excepcional hoy día estos miniempleos están siendo utilizados por muchas empresas como alternativa a los empleos a jornada completa o parcial con derecho a cotizar por todas las contingencias. En la actualidad hay en Alemania 4,9 millones de personas exclusivamente ejerciendo un miniempleo y 2,4 millones que tienen un miniempleo como segunda ocupación.

Se considera que existe un miniempleo cuando los ingresos mensuales no superan los 400,00€. En estos casos el empleador, bien sea una empresa, un autónomo o una persona privada para las labores domésticas, tiene que dar de alta al trabajador en la central de los miniempleos “Minijob-Zentrale”, y está obligado a pagar una cuota global del 30,00% del salario mensual, cuando se trata de una empresa o del 13,60% en los trabajos en domicilios privados.

Derechos laborales del trabajador:

El trabajador de un minijob o trabajadora, ya que los miniempleos están ocupados principalmente por mujeres, en contra de lo que muchos empleadores piensan, disfrutan de todos los derechos laborales que tienen los que trabajan a jornada completa sin distinción alguna, de tal manera que en caso de enfermedad tienen derecho al cobro del salario durante seis semanas, le corresponden el pago de como mínimo cuatro semanas de vacaciones. Si el día que corresponde trabajar es festivo, se tiene derecho igualmente a que se le abone el salario por ese día, y en caso de despido se aplica la Ley de Protección contra el Despido. Esto significa que un trabajador desde el punto de vista de los derechos laborales debe ser tratado como un trabajador que tiene un trabajo a jornada completa.

Derechos de seguridad social:

De la cuota global del 30,00% que paga el empleador, un 15% se destina al seguro de pensiones, un 13% al seguro de enfermedad y un 2% se paga en concepto de impuestos. Cuando se trata de domicilios privados del 13,60% se destina un 5% al seguro de pensiones, un 5% al seguro de enfermedad, un 1,6% al seguro de accidentes y un 2% en concepto de impuestos.

A pesar de que las empresas y las personas privadas pagan esas cuotas, el trabajador o la trabajadora no disfruta, en contra de lo que sucede con los derechos laborales, de los mismos derechos que otorga una ocupación a jornada completa o con un salario superior a los 400,00€ mensuales. Así por ejemplo, estos trabajos al no pagar cuotas al seguro de paro no generan derecho a la prestación por desempleo, tampoco se tiene derecho a la asistencia sanitaria, de tal manera que las personas casadas pueden estar aseguradas como beneficiarias en el seguro de

enfermedad del cónyuge y las solteras tendrán que asegurarse voluntariamente, si no tienen seguro de enfermedad por otro concepto.

Existe, sin embargo, un beneficio en lo que se refiere al seguro de pensiones, ya que la cuota global del 15% o del 5% que abonan los empresarios o las personas privadas respectivamente al seguro de pensiones son tenidas en cuenta como cuotas al seguro obligatorio de pensiones, aunque no con pleno derecho en lo que se refiere a contabilizar las mensualidades, ya que la cuota completa al seguro de pensiones es actualmente el 19,9% y el empresario o persona privada abona un 15% o un 5% respectivamente. Esto hace que un año completo de un minijob equivalga aproximadamente a dos meses de cotización.

El trabajador o trabajadora tiene la posibilidad de abonar el 4,9% o el 14,9% respectivamente para completar la cuota del 19,9% y de esta manera se tendrán todos los derechos del seguro de pensiones en cuanto al computo de las mensualidades y para todos los demás derechos dimanantes del seguro de pensiones, como son los de las pensiones anticipadas o las pensiones por incapacidad permanente.

Es aconsejable hacer uso de esta posibilidad.