



Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales  
Embajada de España  
Lichtensteinallee 1 - 10787 Berlín  
Tfno. 030-254 007 450 Fax 030-254 007 507

## LOS MINI-EMPLEOS EN ALEMANIA

### Mini-empleos (*Minijobs*)

En el marco de la reforma laboral Hartz II, que tuvo lugar en el año 2003, el Parlamento y el Gobierno Federal acordaron modificar la normativa que regula los empleos de escasa importancia, denominados a partir de entonces mini-empleos.

Gracias a esta modificación aumentó el atractivo y la eficacia de este tipo de empleo, facilitando a las empresas la contratación flexible en el segmento de los salarios bajos de modo que a su vez los empleados mantuvieran la seguridad social mediante su inclusión en el seguro obligatorio de pensiones.

La remuneración mensual máxima de un mini-empleo asciende a 400 euros. El empresario abona el 2% a Hacienda y el 28% a la seguridad social: el 15% al seguro de pensiones y el 13% al seguro de enfermedad. De esta forma, la deducción total asciende al 30% (120 euros por un salario de 400 euros; es decir, que el empresario deberá pagar un total de 520 euros). La pensión resultante de un empleo de 400 euros ascenderá a menos de tres euros al mes por año trabajado. No obstante, si voluntariamente el trabajador añade el 4,5% de sus ingresos a la cuota del 15% que paga el empresario al seguro de pensiones (para ingresos de 400 euros serían 18 euros), el derecho adicional a la pensión ascenderá a 4,28 euros (en los *länder* orientales, 4,46 euros). Con esta cuota adicional se completa el tipo de cotización regular al seguro de pensiones, que en 2006 asciende al 19,5%. A partir de 2007, el Gobierno prevé un aumento del tipo de cotización al 19,9%, con lo que el pago adicional se incrementaría al 4,9%.

Otra ventaja de la deducción de esta cuota voluntaria es que cada mes trabajado se

cotiza como un mes completo de trabajo con pleno derecho a pensión, siempre que el período de cotización haya alcanzado un mínimo de cinco años. De lo contrario, el derecho a pensión se contabilizaría proporcionalmente en relación con las horas trabajadas.

La tercera ventaja de la cuota voluntaria es que, en caso de incapacidad laboral parcial, el interesado adquiere pleno derecho a las prestaciones de rehabilitación o a la prejubilación.

Con el pago de las cuotas al seguro de pensiones, el mini-empleado adquiere también el derecho a contratar un seguro de pensiones Riester, cuya subvención beneficia especialmente a trabajadores que perciben salarios bajos.

Para que se efectúe el descuento de esta cuota voluntaria, el trabajador debe comunicar por escrito a su empleador su renuncia a la libertad de asegurarse por su cuenta y su deseo de que se le descuenten de su sueldo esta cuota adicional. Es importante señalar que esta opción es irreversible y se mantendrá durante toda la relación laboral. En el caso de que se desempeñen varios mini-empleos que no superen en total los 400 euros, la declaración deberá efectuarse sólo ante un empleador, siendo ésta válida para los otros empleadores, que deberán ser informados al respecto.

En el caso de mini-empleados en tareas domésticas registrados en la central de mini-empleos mediante el procedimiento de cheques, las cuotas que el empresario abona son del 5% para el seguro de enfermedad, el 5% para el seguro de pensiones, y 2% para Hacienda. En estos casos, la cuota voluntaria ascenderá no obstante al 14,5% (hasta alcanzar el 19,5% habitual).

### Pago de la cuota voluntaria al seguro de pensiones

Remuneración mensual	Cuota total * 2006: 19,5%; 2007: 19,9%	Porcentaje empleador 15%	Porcentaje mini-empleado 2006: 4,5% / 2007: 4,9%
400 €	78,00 € / 79,60 €	60,00 €	18,00 € / 19,60 €
300 €	58,50 € / 59,70 €	45,00 €	13,50 € / 14,70 €
200 €	39,00 € / 39,80 €	30,00 €	9,00 € / 9,80 €
155 €	30,22 € / 30,85 €	23,25 €	6,97 € / 7,60 €
100 €	30,22 € / 30,85 €	15,00 €	15,22 € / 15,85 €

\* La base mínima de cotización es de 155 €

Se pueden desempeñar paralelamente varios mini-empleos; en este caso se sumarán las remuneraciones de los mismos. Sin embargo, si se sobrepasan los 400 euros, dejarán de considerarse empleos de escasa consideración para pasar a ser relaciones laborales sujetas a las cotizaciones generales de la seguridad social.

La legislación permite el desempeño de un mini-empleo paralelamente a una ocupación principal, pero en este caso no se pueden acumular varios mini-empleos aun cuando no se llegue al límite de los 400 euros. En estos casos únicamente se autoriza un mini-empleo adicional.

No se consideran mini-empleos los períodos de formación profesional, aunque la remuneración no supere los 400 euros. Los jóvenes que realizan su formación están asegurados en la seguridad social independientemente de sus ingresos; por tanto, a ellos no se les aplican las normativas de los mini-empleos.

Los estudiantes que desempeñan una actividad laboral no tienen que abonar cuotas a los seguros de enfermedad, dependencia y desempleo, siempre y cuando su actividad principal sean sus estudios. Únicamente

cotizan al seguro de pensiones. Sin embargo, a los estudiantes que perciben regularmente una remuneración de hasta 400 euros se les aplica la normativa de los mini-empleos. Para ingresos superiores, la cotización al seguro de pensiones será también progresiva. A partir de 800 euros, el mini-empleado deberá abonar las cuotas completas a la seguridad social.

Los mini-empleados que presentan incapacidad laboral por enfermedad o debida a medidas de prevención o rehabilitación tienen derecho, como cualquier otro empleado, a percibir la prórroga salarial por parte del empleador durante un período máximo de 42 días por una misma enfermedad, siempre y cuando la relación laboral tenga una antigüedad de al menos cuatro semanas en el momento de ocurrir la baja laboral. Los empresarios tienen asimismo la obligación de continuar el pago del salario en el caso de bajas por maternidad.

El empleador deberá conceder también al mini-empleado vacaciones remuneradas, continuar el pago salarial en días festivos y respetar los plazos de despido. De no haberse establecido otras estipulaciones en el contrato, ambas partes podrán rescindir la relación laboral con un plazo de cuatro semanas al día 15 ó a final de cada mes.

### **Mini-empleos breves (*Kurzfristige Minijobs*)**

La segunda modalidad de empleos de escasa consideración la constituyen los mini-empleos breves, que no están sujetos al pago de cuotas a la seguridad social. Consisten en ocupaciones que no superan los dos meses ó 50 días laborales al año y no se tienen en cuenta los ingresos.

### **Midi-empleos (*Midijobs*)**

Para salarios que oscilan entre 400,01 y 800 euros, que se consideran también empleos en el sector de salarios bajos y son denominados midi-empleos, el empresario abona al seguro de pensiones la mitad del tipo de cotización regular (9,75%), mientras que la cuota del trabajador aumenta progresivamente del 4% al 9,75%. En todo caso, el trabajador tiene derecho al total de las prestaciones del seguro de pensiones; sin embargo, para el cálculo de la pensión sólo se tiene en cuenta la cuota realmente abonada, por lo que también existe la posibilidad para el midi-empleado de acogerse a la renuncia de su opción de asegurarse por su cuenta y completar la diferencia de la cuota correspondiente del 9,75% (2006).

El organismo competente para los mini-empleos es la Central de Mini-empleos, ubicada en el Organismo de pensiones *Bundesknappschaft*: <http://www.minijob-zentrale.de>

Minijob-Zentrale  
45115 Essen  
Tfno.: 01801 200 504  
Fax: 0201 384 979797

También ofrece información detallada sobre los mini-empleos el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales:  
<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Soziale-Sicherung/400-euro-mini-jobs,did=89904.html>