

Personal especializado de terceros países y derechos laborales

Lo que debe saber para trabajar con éxito en Alemania



Desde 2020, personas de terceros países (aquellas de países que no pertenecen a la UE/EEE/Suiza) tienen la oportunidad de ingresar a Alemania a través de la Ley de Inmigración de Personal especializado si han encontrado un trabajo.

Con este material, queremos informar sobre la normativa aplicable a las personas que acaban de llegar a Alemania y han aceptado un empleo, ya que, lamentablemente, los empleadores no siempre respetan las leyes vigentes. Queremos que los recién llegados a Alemania puedan hacer uso de sus derechos laborales.

Dado que la normativa legal es muy compleja, siempre debe ponerse en contacto con un sindicato o un centro de asesoramiento si tiene un problema

concreto con su empresa. Son independientes del Estado y de los empresarios. Están especializados y, por tanto, pueden ayudar mejor que el material informativo.

Para nosotros, los sindicatos, es importante que los empleados hagan valer sus derechos: salarios adecuados, seguridad social y buenas condiciones de trabajo. Llevamos más de cien años luchando por ello.

Anja Piel

Miembro del Consejo Federal Ejecutivo de la DGB

Contenido

1 Introducción	5
2 Entrada a efectos de calificación y reconocimiento de títulos extranjeros	5
2.1 Entrada con fines de formación	5
2.2 Entrada con fines de estudios	7
2.3 Inscripción para participar en un curso de calificación	8
2.3.1 Participación en una medida de adaptación, compensación o calificación	9
2.3.2 Adquisición de una calificación profesional en una profesión no regulada	9
2.3.3 Realizar una prueba de conocimientos para el reconocimiento	10
2.3.4 Aplicación de un procedimiento de reconocimiento en Alemania	10
3 Requisitos generales de entrada a efectos de empleo remunerado	11
3.1 Calificación	11
3.2 Conocimientos lingüísticos	13
3.3 Medios de vida.....	13
4 Acceso al empleo con una calificación reconocida	14
4.1 Búsqueda de empleo.....	15
4.2 Tarjeta azul de la UE	15
4.3 Profesionales con titulación académica que no pueden obtener la tarjeta azul de la UE	16
4.4 Personal especializado con formación profesional	16
4.5 Permiso de establecimiento para personal especializado	16
5 Acceso al empleo sin titulación reconocida	17
5.1 Personal especializado con conocimientos prácticos especialmente sólidos en el sector de la informática	17
5.2 Conductores profesionales del sector del transporte de mercancías y de pasajeros.....	17
6 El compromiso del empresario y sus consecuencias jurídicas	18
7 Reconocimiento de los títulos y de las calificaciones profesionales	19
7.1 Base jurídica	20
7.2 Procedimiento de reconocimiento	21

7.3 Oficina central del servicio de reconocimiento profesional (Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung - ZBSA).....	22
8 Prácticas de intermediación.....	23
8.1 Tipo de intermediación	23
8.2 Alcance de los servicios prestados por los organismos de intermediación.....	24
8.3 Riesgos y problemas.....	24
8.4 Contratación de personal especializado	25
9 Formas de empleo.....	26
9.1 Empleos sujetos a cotizaciones a la seguridad social	26
9.2 Minitrabajo	27
9.3 Trabajo temporal.....	29
9.4 Prácticas	31
9.5 Contratos de servicios (Werkverträge).....	32
9.6 Trabajo independiente.....	33
10 Derechos laborales en Alemania.....	34
10.1 Contrato de trabajo.....	34
10.2 Convenio colectivo	35
10.3 Período de prueba.....	36
10.4 Plazo	37
10.5 Pago.....	38
10.5.1 Información: Salario bruto / salario neto	38
10.5.2 Salario mínimo	39
10.6 Si el empresario no paga	40
10.7 Horario de trabajo	42
10.8 Seguro de salud (Krankenversicherung).....	43
10.9 Enfermedad	43
10.10 Accidentes de trabajo y seguro de accidentes (Unfallversicherung)	44
10.11 Vacaciones.....	45
10.12 Rescisión.....	46

10.13 Acuerdo de rescisión	50
11 Aspectos del derecho social.....	50
11.1 Prestaciones familiares	50
11.2 Subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II)	52
12 Alojamiento	53
12.1 Normas de alojamiento	54
12.2 Costes razonables y formas de pago del alquiler	55
13 Discriminación en el empleo	57
14 Sindicatos.....	58
14.1 Función y tareas	58
14.2 Protección jurídica.....	58
14.3 Direcciones de los sindicatos	59

1 Introducción

Esta es una guía para el personal especializado de terceros países que quiere trabajar en Alemania. Se centra en la situación jurídica de personas de terceros países que residen en Alemania con fines de formación o empleo. Contiene información para ayudarle a encontrar un trabajo legal en condiciones justas y no caer en situaciones de explotación laboral.

2 Entrada a efectos de calificación y reconocimiento de títulos extranjeros

Si quiere trabajar en Alemania pero no tiene una calificación o su calificación extranjera no ha sido reconocida en Alemania, hay algunas otras opciones.

En este capítulo le ofrecemos una visión general de las opciones de inmigración para la calificación, o el reconocimiento de la calificación extranjera.

Aquí podrá saber qué título de residencia puede obtener en Alemania para estos fines, qué criterios debe cumplir y a qué le dan derecho los distintos títulos de residencia.

Importante: si ya tiene un permiso de residencia en Alemania, puede cambiar la finalidad de su permiso de residencia por medidas de calificación o reconocimiento. Esto sólo se excluye en algunos casos excepcionales, por ejemplo, si quiere cambiar a un permiso de residencia a efectos de reconocimiento de una calificación profesional extranjera después de interrumpir sus estudios o formación.

2.1 Entrada con fines de formación

El título de residencia según el artículo 16 a de la AufenthG (Ley de Residencia) se expide con el fin de realizar una formación profesional en la empresa o en una escuela.

Nota: Tenga en cuenta que sólo la formación profesional calificada le permite acceder a un empleo posterior en Alemania. La formación calificada en Alemania dura al menos dos años.

Necesitará:

- Una plaza de formación: como prueba de una plaza de formación existente, debe presentar un contrato de formación y un plan de formación. Si no tiene una plaza de formación, puede solicitar un permiso de residencia para buscar una plaza de formación
- Conocimientos lingüísticos: para una formación profesional calificada, se requieren, por lo general, suficientes conocimientos de alemán (B1) (véase: <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>). Si la empresa de formación confirma que se han examinado los conocimientos lingüísticos, no se requiere ninguna otra prueba.
- Prueba de que se asegura el sustento: debe disponer de fondos por el importe de la tasa máxima de financiación de la BAföG (Ley Federal de Fomento Educativo), que en 2022 es de 903,00 euros al mes. En casos individuales, se puede reconocer una necesidad menor si se presentan pruebas, por ejemplo, un contrato de alquiler que demuestre que los costes de la vivienda son inferiores a los evaluados o si el seguro médico está cubierto por un empleo sujeto a cotizaciones de la seguridad social.
- La Agencia Federal de Empleo (BA / Bundesagentur für Arbeit) debe aprobar el permiso de residencia.

La Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit) es una agencia estatal que presta servicios en el mercado de trabajo, incluyendo la intermediación, la promoción del empleo y la admisión de extranjeros a empleos.

Esta comprueba si hay una persona con derechos preferentes para ocupar su puesto de formación (control de prioridad) y si las condiciones de trabajo acordadas son comparables a las de los empleados nacionales, en particular si la remuneración no es menor que la de otros aprendices extranjeros semejantes.

Durante la formación profesional calificada, puede trabajar hasta 10 horas semanales en un empleo no relacionado con la formación.

Sólo recibirá el permiso de residencia por la duración de la formación.

Posibilidades de cambio: Una vez completada con éxito la formación calificada, se le puede conceder un permiso de residencia con el fin de buscar empleo durante un máximo de 12 meses. Durante este tiempo puede trabajar sin restricciones. En el puesto de trabajo existente, puede obtener un permiso de residencia a efectos de empleo calificado.

Si interrumpe su formación, puede cambiar la finalidad de su permiso de residencia sin tener que abandonar Alemania. Esto es posible si se cambia a otra formación profesional calificada, a un estudio superior, a un empleo con conocimientos profesionales prácticos distintivos, a un empleo como trabajador calificado o en caso de derecho, es decir, si la Oficina de Registro de Extranjeros (Ausländerbehörde) tiene que conceder el permiso de residencia cuando se cumplen los requisitos (por ejemplo, en caso de reagrupación familiar).

2.2 Entrada con fines de estudios

El propósito de la residencia es completar un curso de estudios a tiempo completo en una institución de educación superior estatal o reconocida por el Estado. Esto incluye también las medidas de preparación para los estudios, como la asistencia a un curso de idiomas preparatorio o a un curso de preparación para los estudios, que no pueden durar más de dos años en total.

Necesitará:

- Un permiso de estudios de una institución educativa,
- Prueba de que es capaz de asegurar su sustento: Debe disponer de fondos por el importe de la tasa máxima de financiación de la BAföG (Ley Federal de Fomento Educativo), que en 2022 es de 934,00 euros al mes. En casos concretos, se puede reconocer un requisito menor previa presentación de las pruebas,
- Los conocimientos de idiomas se examinan en el momento de la admisión, no se requiere ningún otro certificado de idiomas como prueba.

Durante sus estudios, puede trabajar un máximo de 120 días completos o 240 medios días por año natural. Los trabajos a tiempo parcial de los estudiantes en la universidad y las prácticas obligatorias no se contabilizan en estos 120/240 días. En el caso de las medidas de preparación de estudios en el primer año de residencia, sólo podrá trabajar durante el periodo de vacaciones.

El permiso de residencia se expide por la duración media de los estudios en la materia respectiva.

Posibilidades de cambio: Una vez finalizados los estudios con éxito, puede obtener un permiso de residencia para buscar empleo durante 18 meses. Antes de terminar los estudios, por ejemplo, si los abandona, sólo puede cambiar el fin de su permiso de residencia por una formación profesional calificada, un empleo con conocimientos profesionales prácticos distintivos, un empleo como trabajador calificado o en el caso de un derecho legal.

2.3 Inscripción para participar en un curso de calificación

Si, como resultado del procedimiento de reconocimiento (véase el capítulo 7.2.), se detectan determinados déficits de conocimientos teóricos o prácticos, se le puede conceder un título de residencia en Alemania para que pueda llevar a cabo medidas para adquirir los conocimientos necesarios.

Necesitará:

- Una notificación de reconocimiento del organismo de reconocimiento competente, en la que se determina la necesidad de calificación.
- Un registro (Anmeldung) para un curso de formación adecuado
- Conocimientos de idiomas: se requiere al menos un conocimiento básico de alemán, normalmente de nivel A2. Para los médicos o el personal de enfermería, se requiere un nivel mínimo de B1. Las competencias lingüísticas inferiores pueden ser suficientes si la adquisición de más idiomas forma parte de la medida prevista. Como prueba de los conocimientos lingüísticos, lo mejor es presentar los certificados de idiomas de instituciones educativas certificadas, por ejemplo, del Goethe-Institut u otros
- Prueba de que tiene asegurada su subsistencia: debe disponer de fondos por el importe de la tasa máxima de financiación de la BAföG más el 10%. En 2022, esto supone un total de 1.027,00 euros al mes. En casos concretos, se puede reconocer un requisito menor tras la presentación de las pruebas (por ejemplo, si los gastos de manutención ya están garantizados con una cantidad mensual menor mediante la presentación del certificado de gastos reales de vivienda más bajos).

En el marco de la residencia para llevar a cabo medidas de reconocimiento de calificaciones profesionales extranjeras, se pueden obtener permisos de residencia para los siguientes fines:

2.3.1 Participación en una medida de adaptación, compensación o calificación

El objetivo de la estancia es completar varias medidas. Puede tratarse de una escuela profesional o técnica, de cursos en la empresa o entre empresas con contenido práctico y teórico, de cursos preparatorios para pruebas de conocimiento o aptitud, así como de cursos de idiomas generales u orientados al trabajo.

Al solicitar un permiso de residencia, debe presentar una prueba de participación en cursos de calificación (por ejemplo, la confirmación de la inscripción en el curso), información sobre el tipo y la duración de las medidas de calificación y los datos de los organizadores del curso.

Durante la calificación de adaptación, puede trabajar sin restricciones en ocupaciones relacionadas profesionalmente con la profesión a la que aspira.

Ejemplo: una enfermera que asiste a un curso de alemán para obtener el reconocimiento profesional puede trabajar como auxiliar de enfermería. Un farmacéutico puede trabajar como empleado comercial farmacéutico.

En otras profesiones sin conexión profesional, sólo se puede trabajar hasta 10 horas a la semana.

El permiso de residencia puede expedirse por un máximo de 24 meses en total.

2.3.2 Adquisición de una calificación profesional en una profesión no regulada

El objetivo de la residencia según el artículo 16 d (3) de la Ley de Residencia es la adquisición de conocimientos profesionales prácticos que faltan en una ocupación no regulada. En el capítulo 7.1 se explica qué son las profesiones reguladas y no reguladas. Los conocimientos profesionales prácticos se adquieren a través del empleo como trabajador calificado en una empresa, por ejemplo, un peluquero puede adquirir los conocimientos que le faltan en una peluquería. Por lo tanto, debe haber una oferta de trabajo concreta.

Al solicitar el permiso de residencia, debe presentar un compromiso vinculante de la empresa formadora, junto con la descripción del puesto de trabajo y el plan de formación, en el que el empresario se compromete a compensar los déficits detectados en un plazo de dos años.

Con este título de residencia, sólo tiene derecho a trabajar en el marco de la calificación profesional práctica en la empresa. El título de residencia puede expedirse por un máximo de 24 meses.

2.3.3 Realizar una prueba de conocimientos para el reconocimiento

La residencia según el artículo 16 d (5) de la Ley de Residencia puede concederse con el fin de realizar un examen de conocimientos para el reconocimiento de un título profesional extranjero.

Este permiso de residencia se expide por la duración del examen o de varios exámenes hasta que se anuncie el resultado del mismo. Al solicitar el título de residencia, debe presentar un comprobante del próximo examen. También debe tener una oferta de trabajo para un empleo posterior.

Este título de residencia no le permite trabajar adicionalmente.

2.3.4 Aplicación de un procedimiento de reconocimiento en Alemania

El título de residencia según el artículo 16 d párrafo 3 de la AufenthG (Ley de Residencia) puede ser expedido a efectos de reconocimiento en Alemania de una calificación profesional adquirida en el extranjero.

Este título está destinado únicamente al personal especializado que es colocado en Alemania mediante acuerdos entre la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit) y un servicio de empleo extranjero. Actualmente, esto sólo se aplica a las profesiones reguladas del sector sanitario y asistencial.

La solicitud de reconocimiento sólo se presenta tras la llegada a Alemania. Durante el procedimiento de reconocimiento, puede estar ya trabajando en su futuro campo profesional.

Un requisito previo para la expedición de este permiso de residencia es su compromiso de iniciar un procedimiento para la expedición de un permiso de ejercicio profesional tras su entrada en el país.

El permiso de ejercicio profesional comprende la autorización legal para ejercer la profesión, así como el permiso para utilizar el título profesional. Se expide en el marco del procedimiento de reconocimiento de las profesiones reguladas. También debe haber una oferta de trabajo concreta.

Con este título puede trabajar en su campo profesional sin restricciones. Se le puede permitir otro empleo por un máximo de 10 horas a la semana.

Posibilidades de cambio: una vez superadas las medidas 2.3.1., 2.3.2, 2.3.3. y 2.3.4., se podrá conceder un permiso de residencia para la búsqueda de empleo de hasta doce meses. Durante el periodo de búsqueda de empleo, se puede hacer trabajo remunerado.

Antes de alcanzar el periodo máximo de su permiso de residencia, puede cambiarlo a otra finalidad, siempre que cumpla los requisitos.

Una vez expirado el periodo del permiso de residencia, sólo puede cambiar su permiso de residencia para los siguientes fines: formación profesional calificada, estudios, empleo como trabajador calificado, empleo con aptitudes profesionales prácticas distintivas o cuando exista un derecho legal (por ejemplo, a efectos de estudios). Esta opción no está disponible en el caso de un permiso de residencia para realizar un examen (véase el capítulo 2.3.3.).

3 Requisitos generales de entrada a efectos de empleo remunerado

La concesión de un permiso de residencia por trabajo remunerado está vinculada a una serie de condiciones previas, como su calificación, sus conocimientos lingüísticos y el aseguramiento de sus medios de subsistencia.

3.1 Calificación

La concesión de un permiso de residencia para ejercer una actividad remunerada en Alemania depende, por lo general, de su calificación y de la actividad que desee ejercer. Existen facilidades especiales para el acceso al mercado laboral alemán del personal especializado. En este caso, el reconocimiento de títulos extranjeros es un requisito previo (véase: capítulo 7) si no tiene un título nacional.

El personal especializado con títulos académicos puede trabajar en Alemania si cuentan con un título universitario alemán o un título universitario extranjero reconocido o un título universitario extranjero comparable a un título universitario alemán.

Podrán acceder a cualquier empleo calificado para el que el título los capacite. En principio, depende del juicio del empleador si se cuenta con la cualificación para ejercer como personal especializado, pues él o ella confirma en los datos del formulario "Declaración de vínculo laboral", que desea contratar al personal especializado extranjero.

Esto significa que los licenciados universitarios pueden obtener un permiso de residencia no sólo para ejercer una actividad académica, sino también una profesión de formación (por ejemplo, un licenciado en lengua inglesa puede trabajar como corresponsal de lengua extranjera).

Sólo en el caso del título privilegiado de la tarjeta azul de la UE (Unión Europea), la ley exige que el empleo sea adecuado a la calificación. Esto significa que los estudios se corresponden con la profesión (por ejemplo, un licenciado en medicina trabaja como médico) o los conocimientos adquiridos en los estudios se utilizan parcial o indirectamente en el ejercicio de la profesión elegida (por ejemplo, un licenciado en medicina trabaja en una empresa farmacéutica). Sin embargo, está excluido trabajar por debajo de la cualificación actual (por ejemplo, un médico no puede trabajar como enfermero).

El personal especializado con calificación profesional puede trabajar en todas las profesiones calificadas si tiene una calificación profesional calificada alemana o una calificación profesional calificada extranjera equivalente a una calificación profesional alemana.

Existe una formación profesional calificada si se trata de una formación profesional en una ocupación de formación reconocida por el Estado o regulada de forma comparable para la que se especifica un periodo de formación de al menos dos años según la normativa federal o estatal. Pueden trabajar en cualquier ocupación para la que la calificación los capacite. Esto significa que también es posible el empleo en profesiones relacionadas, por ejemplo, un panadero puede trabajar como pastelero.

Las personas sin formación profesional ni titulación académica sólo pueden obtener un permiso de residencia para ejercer una actividad remunerada en Alemania en casos excepcionales.

Estas exenciones se aplican, entre otras cosas, a las personas que no tienen formación formal pero pueden demostrar una experiencia profesional comparable. Este es el caso actual del personal de TI.

Otros grupos específicos que pueden obtener un permiso de residencia independientemente de su calificación como trabajador calificado son los conductores profesionales.

Otras excepciones se aplican a los nacionales de Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Macedonia del Norte, Montenegro y Serbia (este reglamento es válido hasta finales de 2023), así como a Andorra, Australia, Israel, Japón, Canadá, la República de Corea, Mónaco, Nueva Zelanda, San Marino, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y los Estados Unidos de América. Los ciudadanos de estos países pueden obtener el consentimiento para cualquier actividad, incluso no calificada.

¡Importante! En el caso de los conductores profesionales y los nacionales de los países mencionados, se aplica el control de prioridad.

El control de prioridad significa que la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit) comprueba todas las personas inscritas como desempleadas o que buscan trabajo para ver si las llamadas personas "privilegiadas" están disponibles para cubrir el puesto. Las personas preferentes son los alemanes, los ciudadanos de la UE o las personas que tienen un permiso de residencia o de establecimiento.

3.2 Conocimientos lingüísticos

En el caso del personal especializado con formación profesional y un título universitario que entra en el país para ocupar un puesto de trabajo, no se evalúan los conocimientos lingüísticos a la hora de expedir los permisos de residencia. Son evaluados en el marco del procedimiento de reconocimiento por el organismo de reconocimiento competente o, en el caso de las profesiones no reguladas, por el empresario.

En el caso del personal de TI con grandes habilidades profesionales prácticas sin formación formal, se requieren habilidades lingüísticas de nivel B1 (véase: <https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>).

Sin embargo, la ley permite excepciones en casos justificados. Podrían ser relevantes, en particular, si habla bien el inglés o la actividad se lleva a cabo en inglés.

Si el objetivo es la búsqueda de empleo y el permiso de establecimiento para personal especializado, se requieren conocimientos lingüísticos suficientes de nivel B1.

3.3 Medios de vida

Otro requisito para obtener un título de residencia por trabajo remunerado es contar con un medio de vida asegurado, lo que significa que usted puede cubrir sus necesidades básicas por sí mismo sin recibir prestaciones sociales. En la práctica, se comprueba si todavía tiene derecho complementario al subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) (Arbeitslosengeld II) con sus ingresos actuales. Si este es el caso, se considera que su sustento no está garantizado, independientemente de que solicite o no el subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II).

El subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) (la ayuda a la renta básica según el Código de la Seguridad Social II - Sozialgesetzbuch II) es una prestación que se abona a las personas en condiciones de trabajar para garantizar el cubrimiento de sus necesidades básicas. También puede concederse como complemento de los ingresos si éstos no son suficientes para cubrir las necesidades.

Si entra en Alemania como trabajador calificado con formación profesional o titulación académica y tiene un empleo a tiempo completo, su subsistencia ya se considera asegurada, siempre y cuando que la Agencia Federal de Empleo haya aprobado su empleo. No se realiza un nuevo examen por parte de la autoridad de extranjería o de la oficina de visados.

Si el empleo es a tiempo parcial, o si entra con otros miembros de la familia, se lleva a cabo el examen de los medios de subsistencia. Por ejemplo, una persona soltera debe obtener unos ingresos netos mensuales de al menos 750,00 euros para los gastos de manutención. A esto hay que añadir los costes del alquiler y de la calefacción.

¡Importante! Independientemente de los medios de subsistencia asegurados, se aplican ciertos límites de ingresos mínimos en los casos individuales como requisito para la concesión de un título de residencia. Lea más sobre esto en el capítulo 4.

4 Acceso al empleo con una calificación reconocida

El personal especializado con una calificación reconocida dispone de varios títulos de residencia para ejercer una actividad remunerada en Alemania, pero están sujetos a diferentes condiciones.

Para ello necesita una oferta de trabajo concreta en una profesión calificada. Como prueba de la oferta de trabajo, debe presentar en la oficina de visados (Visastelle) un contrato de trabajo o un compromiso vinculante del empleador. El título de residencia suele expedirse por 4 años.

A excepción de la tarjeta azul de la UE para profesiones estándar (véase el capítulo 4.2.), la concesión del título depende de la aprobación de la Agencia Federal de Empleo.

Consejo: si ya tiene una oferta de trabajo y quiere acelerar su entrada en Alemania, pregunte a su futuro empleador por la opción del procedimiento acelerado para personal especializado. Su futuro empleador puede obtener más información al respecto en la autoridad local de extranjería (Ausländerbehörde).

4.1 Búsqueda de empleo

El personal especializado de terceros países que tenga una formación profesional reconocida o un título universitario puede entrar en Alemania durante un máximo de 6 meses para buscar trabajo.

Con este título de residencia no se puede trabajar. Sin embargo, se le permite llevar a cabo el llamado empleo de prueba durante un máximo de diez horas a la semana. En este marco, el posible empleador puede comprobar si es apto para el trabajo.

Si la búsqueda de empleo no tiene éxito, su estancia no puede prolongarse más de 6 meses. Se le permite volver a entrar en Alemania para buscar trabajo si ya ha estado en el extranjero durante el mismo tiempo que había estado en Alemania.

4.2 Tarjeta azul de la UE

La tarjeta azul de la UE se expide a los universitarios con fines de empleo, siempre que se pague un determinado salario mínimo. Hay que distinguir entre profesiones deficitarias y profesiones estándar.

Las ocupaciones **deficitarias** son aquellas en las que hay escasez según el análisis de escasez de mano de obra calificada de la Agencia Federal de Empleo. Las **ocupaciones regulares** son todas las demás ocupaciones.

En las profesiones estándar, los ingresos mínimos en 2022 deben ser de 56.400 euros. En las llamadas profesiones deficitarias, como médicos, matemáticos, científicos, ingenieros e informáticos especializados, los ingresos mínimos deben ser actualmente de 43.992 euros.

En las profesiones regulares, la tarjeta azul de la UE se expide sin el consentimiento de la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit).

Importante: la tarjeta azul de la UE es un título "privilegiado". Puede cambiar a un título permanente más rápidamente y su cónyuge tiene derecho a un permiso de residencia incluso sin conocimientos de alemán.

4.3 Profesionales con titulación académica que no pueden obtener la tarjeta azul de la UE

Esta finalidad de residencia según el artículo 18b Abs.1 de la AufenthG (Ley de Residencia) existe para el ejercicio de un empleo calificado al que le habilita su título universitario.

Si, como personal calificado, ha cumplido 45 años en el momento de la expedición del título de residencia, los ingresos mínimos en 2022 deben ser de al menos 46.530 euros. Si sus ingresos están por debajo de este límite, puede presentar una prueba de que dispone de una pensión adecuada o se puede permitir una excepción.

Puede admitirse una excepción si existe un interés público, en particular de la política regional, económica o del mercado laboral en el empleo, por ejemplo, si se mantienen o crean puestos de trabajo gracias al empleo del trabajador calificado.

4.4 Personal especializado con formación profesional

La finalidad de la residencia según el artículo 18 a de la AufenthG (Ley de Residencia) es el ejercicio de un empleo calificado para el que la formación profesional adquirida le capacita. En este caso también se aplica lo siguiente: si ha cumplido 45 años como trabajador calificado cuando se expide el título de residencia, los ingresos mínimos anuales en 2022 deben ser de al menos 46.530 euros. Si sus ingresos están por debajo de este límite, se puede acreditar una previsión de jubilación adecuada o se puede autorizar una excepción. Se puede hacer una excepción si hay un interés público en el empleo.

4.5 Permiso de establecimiento para personal especializado

El permiso de establecimiento es un título de residencia ilimitado. La persona calificada puede optar a un permiso de establecimiento si ha estado en posesión de un permiso de residencia para el empleo de personal especializado durante 4 años, se han efectuado 4 años de pagos de cotizaciones a la pensión y se dispone de conocimientos de la lengua B1. En el caso de un título alemán, este tiempo se reduce a 2 años.

Los titulares de la tarjeta azul de la UE pueden obtener el permiso de establecimiento después de 33 meses en el caso de conocimientos lingüísticos de nivel A1 o 21 meses en el caso de conocimientos lingüísticos de nivel B1.

5 Acceso al empleo sin titulación reconocida

La inmigración para un empleo calificado, independientemente de una calificación reconocida, es una excepción. Actualmente existe para el personal especializado del sector de la informática y para los conductores profesionales. En este apartado, encontrará más información sobre los requisitos de este título de residencia.

5.1 Personal especializado con conocimientos prácticos especialmente sólidos en el sector de la informática

El título según el § 19 c Abs. 2 AufenthG (Ley de Residencia) i. V. m. § 6 Beschäftigungsverordnung (Directiva de Empleo) está destinado a un empleo calificado en el sector de las tecnologías de la información si tiene conocimientos especializados sin una calificación formal, pero los ha adquirido mediante la práctica profesional.

El requisito es tener al menos 3 años de experiencia profesional a nivel de profesional académico adquirida en los últimos 7 años.

El título requiere unos ingresos mínimos de al menos 50.760 euros en 2022.

5.2 Conductores profesionales del sector del transporte de mercancías y de pasajeros

Este permiso de residencia según el artículo 24 a del Reglamento de Empleo está destinado a la contratación de conductores profesionales sin calificación formal.

Para el permiso de residencia, los conductores necesitan el permiso de conducir de la UE y la calificación básica, o la calificación básica acelerada.

La **calificación básica** significa tener la calificación necesaria que deben aprobar los conductores de transporte comercial de mercancías y de pasajeros. Se realiza un examen práctico y teórico de 7,5 horas ante la Cámara de Industria y Comercio (Industrie- und Handelskammer - IHK). La calificación básica puede adquirirse como una **calificación básica acelerada**. En este caso, el curso consta de 140 horas de instrucción y 10 horas de formación práctica. Al final de la calificación básica acelerada hay un examen teórico de 90 minutos ante la Cámara de Industria y Comercio (Industrie- und Handelskammer - IHK).

Tanto el permiso de conducción de la UE como la calificación básica pueden adquirirse en el lugar de trabajo existente en Alemania. Se permite una estancia de 15 meses para estas medidas, con posibilidad de prórroga de otros 6 meses. Durante este tiempo, la persona puede seguir trabajando y está sujeto a las cotizaciones de seguridad social. Debe tener un contrato de trabajo que le obligue a participar en las medidas para obtener el permiso de conducir y las calificaciones requeridas. Sin embargo, hasta la finalización satisfactoria de las medidas, no podrá ser contratado como conductor profesional, sino que podrá desempeñar otros trabajos, por ejemplo, como copiloto.

¡Importante! En este caso, también deberá acreditar una oferta de trabajo concreta para el periodo posterior a la obtención del título con el mismo empleador al solicitar el título de residencia.

Los ingresos mínimos de los conductores que accedan a un empleo después de cumplir los 45 años deben ser, en principio, un salario de 46.530 euros en 2022.

6 El compromiso del empresario y sus consecuencias jurídicas

Cada permiso de residencia indica qué empleo remunerado está permitido.

En el caso de los permisos de residencia expedidos para trabajar en una empresa concreta, sólo se permite ese empleo. Esto se denomina vínculo con el empleador (Arbeitgeberbindung). En este caso, no se le permite ejercer ningún otro empleo.

Si quiere cambiar de trabajo, necesita un nuevo permiso de residencia de la Oficina de Registro de Extranjeros (Ausländerbehörde) y, si es necesario, la aprobación de la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit). Debe esperar para un nuevo empleo hasta que se le conceda el permiso correspondiente.

Precaución. Si comienza el nuevo empleo antes de que se le conceda el permiso, comete una infracción administrativa. Puede ser sancionado con una multa de hasta 5.000 euros.

Existe una excepción para los titulares de la tarjeta azul de la UE: en principio, pueden ocupar un nuevo puesto de trabajo después de 2 años sin necesidad de un nuevo permiso de la autoridad de extranjería.

Después de 2 años de empleo con un permiso de residencia por trabajo remunerado, no se aplica el requisito de aprobación de la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit). En la práctica, esto significa el acceso abierto a todas las profesiones. Puede aceptar cualquier trabajo. Sin embargo, esto no se aplica a los títulos descritos en los capítulos 5.1 y 5.2.

Consejo: compruebe cómo están formuladas las disposiciones accesorias sobre el empleo en su título de residencia. Puede ser que diga "Después de 2 años de empleo sujeto al seguro obligatorio, cualquier actividad permitida", en cuyo caso no tiene que hacer nada. De lo contrario, tiene que solicitar que se modifique la cláusula accesoria de "empleo permitido".

Información adicional: a veces, las empresas cambian de forma jurídica (por ejemplo, una sociedad comanditaria se convierte en una limitada) o la empresa se vende y la continúa un nuevo propietario. Si esto afecta a su empleador, no tiene que preocuparse: su permiso de residencia no cambia en estos casos. Es sólo un cambio formal y no necesita un nuevo permiso de residencia.

7 Reconocimiento de los títulos y de las calificaciones profesionales

Si ha adquirido una formación profesional u otras calificaciones en su país de origen, debe comprobar si éstas pueden ser reconocidas en Alemania. El reconocimiento de las calificaciones aumenta sus posibilidades en el mercado laboral y le abre el camino a un permiso de residencia en Alemania.

7.1 Base jurídica

La Ley de Determinación de Equivalencia de Calificaciones Profesionales (Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen) otorga a las personas con una calificación profesional adquirida en el extranjero el derecho a realizar el procedimiento de reconocimiento en Alemania. Esto se aplica independientemente de la nacionalidad y del título de residencia. Las personas que residen en el extranjero también pueden solicitar el examen de sus títulos.

Algunas profesiones están sujetas a normativas nacionales específicas.

Consejo: Puede averiguar qué normativa se aplica en su caso en un centro de asesoramiento especializado, por ejemplo, en la Red de Integración por Calificación (IQ Network):

www.anererkennung-in-deutschland.de – véase "Consulta in situ IQ".

En el procedimiento de reconocimiento se comprueba si su calificación profesional extranjera es comparable con la correspondiente profesión de referencia alemana.

La necesidad de reconocimiento para ejercer depende de si quiere trabajar en una profesión regulada o no regulada.

Según la legislación, puede trabajar en **profesiones reguladas** si tiene una determinada calificación. Esto aplica, por ejemplo, a enfermeras o educadores. El reconocimiento es un requisito previo para el ejercicio de la profesión.

En las **profesiones no reguladas**, no se necesita una licencia estatal para ejercer. No se requiere ningún reconocimiento para trabajar en estas profesiones.

Importante: en el caso de las profesiones no reguladas, el reconocimiento no es un requisito previo para ejercer la profesión. Sin embargo, es absolutamente necesario para la concesión de un permiso de residencia para trabajar como trabajador calificado en estas profesiones.

Por lo tanto, las calificaciones profesionales extranjeras en las profesiones no reguladas deben evaluarse a efectos de residencia en el marco de la prueba de equivalencia. Para los títulos universitarios que no dan derecho a una profesión regulada, como el de psicólogo o el de licenciado en electrónica, no existe un procedimiento de reconocimiento como el de las profesiones reguladas. Para obtener el título de residencia, los profesionales extranjeros con dicha titulación deben demostrar que sus títulos extranjeros están reconocidos como comparables en Alemania. La base de datos

"ANABIN" de la Oficina Central de Educación Extranjera (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen) ofrece información al respecto:

www.anabin.kmk.org (véase: Grados de escuelas superiores)

Si no encuentra la profesión en "ANABIN", diríjase a la Oficina Central de Enseñanza en el Extranjero de la Secretaría de la Conferencia Permanente de Ministros de Educación y Asuntos Culturales de los Estados Federados (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder) para una evaluación individual del certificado.

7.2 Procedimiento de reconocimiento

Para establecer la equivalencia del título, debe presentar una solicitud de reconocimiento. Presente la solicitud en la oficina competente del Estado Federado donde piensa trabajar en el futuro. Con la solicitud hay que presentar el CV, una prueba de identidad, así como certificados traducidos y otros documentos sobre el contenido y la duración de la calificación y la experiencia laboral.

En el marco del procedimiento de reconocimiento, su titulación extranjera se compara con la profesión de referencia alemana. A continuación, se emite una notificación. Las siguientes opciones son:

- Notificación de equivalencia: no se han determinado diferencias significativas entre la calificación extranjera y la nacional: su titulación cumple los requisitos de Alemania,
- Notificación de rechazo: diferencias demasiado grandes o no compensables entre la calificación extranjera y la nacional determinada: su título no cumple los requisitos de Alemania,
- Notificación de déficit / Notificación de equivalencia parcial: su calificación sólo cumple parcialmente los requisitos alemanes.

En el tercer caso, que se da con frecuencia en la práctica, se le da la oportunidad de recuperar los conocimientos que le faltan mediante medidas de calificación. En el caso de las profesiones reguladas descritas anteriormente, la medida compensatoria se especifica en la notificación de insuficiencia emitida.

Una **medida compensatoria** es un curso de adaptación o un examen mediante el cual las personas que desean ejercer una profesión regulada pueden compensar las diferencias entre los conocimientos del título extranjero y los requisitos de la profesión de referencia alemana.

En el caso de las profesiones no reguladas, la notificación de equivalencia parcial emitida contiene la lista de diferencias sustanciales que deben ser compensadas; sobre esta base, debe identificarse una calificación de adaptación.

Consejo: Asesórese sobre las medidas de calificación adecuadas en los organismos especializados:

www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-beratung-und-qualifizierung

En las profesiones reguladas, la equivalencia de las calificaciones profesionales se establece cuando los solicitantes superan la medida compensatoria. A continuación se examinan los criterios de admisión a la profesión. En el caso de las profesiones no reguladas, los solicitantes pueden presentar una solicitud de seguimiento después de haber obtenido la calificación para obtener el pleno reconocimiento.

Puede encontrar más información sobre el procedimiento de reconocimiento en Alemania en el sitio web:

www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php

7.3 Oficina central del servicio de reconocimiento profesional (Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung - ZBSA)

Los profesionales que se encuentran en el extranjero pueden obtener una primera información sobre el reconocimiento en Alemania en la línea telefónica "Trabajar y vivir en Alemania", en el número +49 30 1815 111, que ofrecen la Oficina Federal de Migración y Refugiados (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF) y la Oficina Central de Intermediación (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - ZAV) de la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit). La línea directa está disponible en alemán e inglés de lunes a viernes de 8 a 16 horas.

Para obtener un asesoramiento más profundo y apoyo en el procedimiento de reconocimiento, diríjase a la Oficina Central de Servicios para el Reconocimiento Profesional (ZSBA), que se encuentra en la Oficina Central de Intermediación de Personal Extranjero y Especializado (Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung - ZAV) de la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit).

La ZSBA lo acompaña durante todo el procedimiento de reconocimiento hasta su entrada en Alemania, le proporcionará información sobre las oportunidades que tiene en el mercado laboral alemán, sobre los requisitos para el reconocimiento y sobre los títulos de residencia que puede obtener tras el procedimiento de reconocimiento. La ZSBA aclara qué ocupación de referencia corresponde a su calificación extranjera y qué oficina es responsable del reconocimiento. Ellos le dirán cómo compilar la solicitud y los anexos necesarios. La ZSBA comprobará que su solicitud esté completa y la enviará al organismo de reconocimiento.

Puede ponerse en contacto con la ZSBA por teléfono a través de la línea directa "Trabajar y vivir en Alemania" („Arbeiten und Leben in Deutschland“) o por correo electrónico: recognition@arbeit-sagentur.de.

8 Prácticas de intermediación

Las agencias de empleo establecen vínculos entre los empresarios y los demandantes de empleo o formación para facilitar la celebración de un contrato de trabajo o de formación.

En este capítulo descubrirá qué normas se aplican a las agencias de intermediación en Alemania, en qué debe fijarse en los contratos de intermediación y cómo encontrar a su empleador en Alemania.

8.1 Tipo de intermediación

Hay dos formas de proporcionar empleo: la pública y la privada.

En Alemania, los servicios públicos de empleo los presta la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit). Todos los solicitantes de empleo tienen derecho a recibir asesoramiento sobre formación y búsqueda de empleo, desarrollo de la carrera y, si es necesario, servicios de apoyo.

Las intermediaciones privadas son realizadas por empresas que encuentran empleo para los demandantes de empleo en base al contrato de intermediación. El contrato de intermediación debe celebrarse por escrito, un acuerdo verbal no es válido.

Precaución. Aparte de las estructuras de intermediación oficiales, en el mercado laboral operan intermediarios sin actividad de intermediación registrada, que a veces reclutan a personas para puestos de trabajo en Alemania con falsas promesas. La mayoría de las veces no dan una dirección comercial, no tienen un sitio web propio, envían correos electrónicos desde direcciones de correo electrónico privadas y sólo dan un número de teléfono móvil. No es raro que exijan pagos por adelantado y sólo quieran firmar el contrato después de que haya entrado en Alemania. Más vale que se mantenga alejado de esas ofertas. No son serios y pueden no operar dentro del marco legal.

8.2 Alcance de los servicios prestados por los organismos de intermediación

Además de encontrar un puesto adecuado, la intermediación incluye todos los servicios necesarios para preparar y llevar a cabo el empleo.

Sobre todo cuando se trata de contratar trabajadores del extranjero, las agencias de intermediación ofrecen otros servicios más amplios: asesoramiento sobre los derechos de residencia, realización de trámites de entrada, cursos de idiomas, formación para solicitar empleo, transporte y alojamiento.

8.3 Riesgos y problemas

Sólo cierre acuerdos por escrito.

No confíe en los acuerdos verbales. Asegúrese de que todos los servicios acordados con las agencias de intermediación queden registrados por escrito. Debe recibir información por adelantado sobre las condiciones de trabajo en las que se le colocará. Pida un contrato de intermediación que contenga normas comprensibles.

Cuidado con los honorarios desmesurados de las agencias.

Los servicios públicos de empleo son, en principio, gratuitos. Las agencias de intermediación privadas pueden cobrar honorarios por los servicios prestados. Sólo tiene que pagar la tasa de intermediación si tiene éxito, es decir, si se celebra un contrato de trabajo. En principio, la comisión de intermediación puede ascender a un máximo de 2.000,00 euros. Si la tasa supera esta cantidad, el

contrato no es válido. No se puede exigir ninguna tasa de intermediación a las personas que buscan una plaza de formación en Alemania. Los costes corren a cargo exclusivamente de la empresa de formación.

Importante: Si ha contratado a un intermediario con sede en su país de origen, es posible que estas normas no se apliquen. Averigüe, por ejemplo, en el servicio de empleo de su país de origen si la agencia extranjera puede cobrarle algún tipo de tarifa. En algunos países, las agencias de empleo privadas no están autorizadas a cobrar a los solicitantes honorarios u otros costes, ya sea directa o indirectamente.

Desconfíe de los contratos de adhesión o cláusulas de reembolso.

En algunos contratos de intermediación se pactan elevadas penalizaciones si se rescinde el contrato de trabajo antes de tiempo. A veces, los intermediarios también exigen el reembolso de los costes de los cursos de idiomas u otra formación que haya realizado. Este tipo de cláusulas contractuales suelen ser jurídicamente inválidas. Infórmese en los sindicatos o en los centros de asesoramiento:

<https://www.faire-integration.de/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

8.4 Contratación de personal especializado

Los profesionales extranjeros pueden utilizar el servicio de intermediación de la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit). allí encontrará muchas ofertas en toda Alemania

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/prod/vamJB/startseite.html?kgr=as&aa=1&m=1&vorschlagsfunktionaktiv=true>

o en el portal en línea del gobierno federal:

<https://www.make-it-in-germany.com/de/jobs/jobboerse>.

9 Formas de empleo

En Alemania, los contratos de trabajo suelen celebrarse como relaciones laborales permanentes a tiempo completo. Esto garantiza la plena protección social y laboral de los empleados. Además de esta relación, existen otras formas de empleo en el mercado laboral. Lea más sobre las características especiales y los riesgos de las distintas relaciones laborales en el siguiente capítulo.

9.1 Empleos sujetos a cotizaciones a la seguridad social

El trabajo que se realiza de acuerdo con las instrucciones del empresario y con la integración en la organización laboral del mismo y cuyos ingresos mensuales sean superiores a 520,00 euros brutos está sujeto a la seguridad social obligatoria. Esto significa que las cotizaciones a la seguridad social deben deducirse del salario bruto del trabajador. Este importe se deduce automáticamente del salario. Su empleador paga la misma cantidad. Los seguros sociales incluyen el seguro de salud, el seguro de accidentes, el seguro de pensiones, el seguro de dependencia y el seguro de desempleo. Como contrapartida, los trabajadores reciben prestaciones de seguro, por ejemplo, subsidios de enfermedad en caso de incapacidad laboral, subsidios de desempleo en caso de paro, prestaciones tras accidentes de trabajo y en caso de enfermedades profesionales y pensiones en caso de vejez y de reducción de la capacidad de ganancia.

El **seguro de salud (Krankenversicherung)** es un seguro que cubre los gastos de enfermedad y maternidad. En caso de enfermedad, el seguro de salud reembolsa, entre otras cosas, los gastos de tratamiento y el lucro cesante.

El **seguro de cuidados de larga duración (Pflegeversicherung)** es un seguro para las consecuencias de una necesidad de cuidados de larga duración. En este caso, se cubren los gastos de atención domiciliaria y hospitalaria.

El **seguro de accidentes (Unfallversicherung)** es un seguro que protege de las consecuencias de un accidente de trabajo y de las enfermedades profesionales. En este caso, se pagan los gastos de rehabilitación médica y profesional, las pensiones de los lesionados, las pensiones de subsistencia, etc.

El **seguro de pensiones (Rentenversicherung)** es un seguro para las consecuencias de la invalidez y para asegurar el sustento en la edad de jubilación. En este caso, se paga la pensión de vejez, la pensión de invalidez, las prestaciones de rehabilitación y las pensiones de supervivencia.

El **seguro de desempleo (Arbeitslosenversicherung)** protege contra las consecuencias del desempleo. En caso de solicitar el seguro, se paga el subsidio de desempleo y se conceden medidas de fomento del empleo.

Las cotizaciones a la seguridad social se hacen a través de su aseguradora de salud (Krankenkasse). Si ya está afiliado a una aseguradora de salud (Krankenkasse), notifíquelo a su empresa. En principio, como empleado es libre de elegir su aseguradora de salud. Hay muchas compañías de seguros de salud diferentes, algunas de las cuales ofrecen distintas prestaciones. A continuación, el empresario inscribe su empleo en la aseguradora de salud. Una parte de su salario se deducirá y se abonará a los seguros sociales (salud, asistencia sanitaria, pensión y seguro de desempleo).

Una vez que se haya inscrito en la seguridad social por primera vez, recibirá una tarjeta de seguridad social con su número de seguridad social, sus nombres y sus apellidos, que deberá conservar. Este número se conserva aunque cambie de empresa. Algunos empleadores se niegan a pagarle su salario, argumentando que no presentó un número de la Seguridad Social. Esto es un error, porque el empresario tiene la obligación de inscribirle en el Seguro de Pensiones (Deutsche Rentenversicherung). Si no lo hace, póngase en contacto con un sindicato o un centro de asesoramiento.

Si tiene alguna duda, también puede ponerse en contacto directamente con el Seguro de Pensiones (Deutsche Rentenversicherung) (teléfono de atención [0800 10004800](tel:080010004800)).

9.2 Minitrabajo

Los llamados minitabajos son relaciones laborales en las que el salario bruto mensual no puede superar los 520 euros. En los futuros aumentos del salario mínimo, habrá un incremento correspondiente de esa suma.

A los minitabajos laboral se les aplican algunas normas especiales. Lo más importante es que existen excepciones para el pago de las cotizaciones a la seguridad social.

Lo que hay que saber: los empresarios pagan cotizaciones sociales a tanto alzado. Sin embargo, como trabajador por cuenta ajena, no tiene cobertura de seguro de salud, cuidados de larga duración y seguro de desempleo y, por tanto, no tiene derecho a prestaciones. Por lo tanto, los minitrabajadores no tienen derecho al subsidio de desempleo en caso de desempleo.

Consejo: los minitrabajadores no reciben la indemnización por enfermedad de la aseguradora de salud (Krankenkasse). Para cubrirse en caso de incapacidad laboral de larga duración, debe contratar un seguro voluntario con la compañía de seguros de salud con la tarifa opcional de subsidio de enfermedad.

En principio, las cotizaciones al Seguro de Pensiones (Deutsche Rentenversicherung) se deducen de su salario. No obstante, puede quedar exento de ello si lo solicita.

A partir del 1 de octubre de 2022, se puede ganar hasta 520 euros al mes con un minitrabajo. Con un salario mínimo legal de 12,00 euros por hora, esto significa que su empleador puede dejarle trabajar un máximo de 43,33 horas al mes.

Importante: no se deje convencer para trabajar más y luego recibir parte del dinero "en mano" (en "negro"). Esto no es legal y puede tener graves consecuencias para su empleador y para usted.

También puede tener varios mini-trabajos. Sin embargo, el salario total no puede superar los 520 euros al mes. De lo contrario, dejarán de ser minitabajos.

Lo que muchos no saben: usted tiene todos los derechos laborales que se aplican en otras relaciones laborales: derecho a vacaciones, cumplimiento de la Ley de Trabajo y, en caso de enfermedad después de 4 semanas de trabajo, a recibir su salario hasta 6 semanas.

9.3 Trabajo temporal

Importante: El personal especializado de terceros países que desee entrar en Alemania de acuerdo con la nueva Ley de Inmigración de Personal especializado (Fachkräfteeinwanderungsgesetz) no puede ser empleado en trabajos temporales. El empleo como trabajador temporal sólo se permite en los casos en que la actividad esté permitida por la Ley de Residencia (Aufenthaltsgesetz) y no se requiera la aprobación de la Agencia Federal de Empleo (BA - Bundesagentur für Arbeit). Es el caso, por ejemplo, de la tarjeta azul de la UE para las profesiones estándar o del permiso de residencia por trabajo remunerado tras un mínimo de dos años de empleo sujeto al seguro obligatorio.

Las empresas denominadas empresas de trabajo temporal prestan a sus trabajadores durante un determinado periodo de tiempo a otra empresa, la llamada empresa usuaria. La empresa usuaria paga a las empresas de trabajo temporal una cuota por ello.

Cuando trabaja como trabajador de una empresa de trabajo temporal, firma su contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporal. La empresa de trabajo temporal es su empleador con todos los derechos y obligaciones. La empresa de trabajo temporal también paga su salario y se encarga de las cuestiones relacionadas con su horario de trabajo o sus derechos de vacaciones. Sin embargo, recibirá sus instrucciones de trabajo específicas de la empresa usuaria.

También debe saber que: la mayoría de las empresas de trabajo temporal basan su remuneración en los convenios colectivos. Puede consultar qué es un convenio colectivo en el capítulo 10.2. Actualmente hay dos convenios colectivos salariales en vigor, abreviados: DGB-iGZ y DGB-BAP¹.

A partir del primero de octubre de 2022, subirá la tarifa del salario mínimo a 12,43 euros por hora en todo el territorio federal. Para el 1 de abril de 2023, subirá el salario mínimo a 13,00 y, para el 1 de enero de 2024, a 13,50 euros. La diferencia entre bruto y neto se explicó en el capítulo 10.5.1.

¹ DGB-iGZ = Convenio colectivo entre los sindicatos signatarios de la DGB y la Interessenverband Deutscher Zeitarbeiterunternehmen e. V (Asociación de Empresas de Trabajo Temporal de Alemania). DGB-BAP = Convenio colectivo entre los sindicatos signatarios de la DGB y la Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (Asociación patronal federal de prestadores de servicios de personal).

En 2023, el salario mínimo puede cambiar debido a la negociación colectiva. Infórmese en su sindicato o en Internet.

Sin embargo, su salario también puede ser mayor y se deriva de la clasificación de su calificación profesional, la dificultad de su trabajo y la duración de su misión. En consecuencia, se le asignará uno de los nueve grupos salariales, denominados grupos de remuneración. Además, hay complementos regulados en el convenio colectivo, por ejemplo para las horas extras o el trabajo nocturno. Pregunte a la empresa de trabajo temporal por el convenio colectivo que se le aplica.

Además de los dos convenios colectivos DGB-iGZ y DGB-BAP, en algunos sectores se aplican los llamados convenios colectivos sectoriales. Asesórese al respecto para que realmente le paguen la cantidad a la que tiene derecho.

En el trabajo temporal se suele acordar una jornada de 35 horas semanales. Sin embargo, su horario real de trabajo suele depender de los horarios de los turnos de la empresa para la que trabaja. Si trabaja más o menos horas de las acordadas en su contrato de trabajo, esto se registra para usted en una llamada cuenta de tiempo de trabajo. Esto significa que puede acumular más o menos horas.

Sin embargo, el número de horas adicionales permitidas es limitado: 150 horas adicionales en el convenio colectivo DGB-iGZ y 200 horas adicionales en el convenio colectivo DGB-BAP son el máximo. Si ha acumulado más horas en su cuenta de tiempo de trabajo, puede solicitar días libres adicionales. Si hay más de 70 horas (iGZ) o más de 105 horas (BAP), puede exigir que se paguen. Algunas empresas de trabajo temporal pagan el plus de horas inmediatamente con el salario normal. Otros sólo pagan el plus de horas cuando se ha llegado al límite permitido o se termina el contrato.

Si no hay más trabajo para usted en la empresa donde está contratado, la empresa de trabajo temporal debe seguir pagándole el salario acordado mientras exprese claramente su voluntad de trabajar. La empresa de trabajo temporal no puede cobrarle horas de menos en su cuenta de tiempo de trabajo durante este periodo sin su consentimiento, ni obligarle a tomar vacaciones o simplemente despedirle. Su empresa de trabajo temporal también está obligada a encontrarle un trabajo en otra empresa.

Tenga en cuenta: Durante los primeros 6 meses, no está protegido contra el despido por la Ley de Protección contra el Despido (Kündigungsschutzgesetz). Por favor, infórmese detalladamente.

9.4 Prácticas

Las prácticas no son una relación laboral. Su objetivo es impartir y profundizar en las habilidades y conocimientos profesionales y sirve de preparación para una actividad profesional. A menudo es el primer paso hacia el empleo. Unas prácticas en la empresa también pueden ser admitidas como medida de calificación en el marco del procedimiento de reconocimiento.

Esto es lo que hay que saber:

Por regla general, también en las prácticas se debe recibir el salario mínimo legal, que actualmente es de 12,00 euros brutos.

Sin embargo, se aplican excepciones a las siguientes formas de prácticas:

- Formación práctica obligatoria de acuerdo con un reglamento escolar y de formación. Esto incluye las calificaciones de adaptación en la empresa en el ámbito de las profesiones no reguladas y la fase de adaptación en la empresa en el caso de las profesiones reguladas, que son obligatorias para determinar la equivalencia de la calificación extranjera o el pleno reconocimiento.
- Prácticas que sirven para la orientación profesional, pero sólo hasta una duración de 3 meses.
- Prácticas voluntarias de estudio o formación, pero sólo hasta una duración de 3 meses. Esto incluye cursos de preparación en la empresa para las pruebas de conocimiento o aptitud para obtener el reconocimiento.
- Prácticas en el marco de una calificación introductoria según el artículo 54a del SGB III (Código de la Seguridad Social) o para la preparación de la formación profesional.

Por lo tanto, como practicante, actualmente tiene derecho a una paga bruta de 12,00 euros en los siguientes casos:

- para las prácticas fuera de la formación profesional o los estudios, si ha terminado la formación profesional o los estudios,
- para las prácticas voluntarias que acompañan a los estudios o a la formación a partir del 4º mes,
- en el caso de las prácticas voluntarias para la orientación en la elección de una profesión o carrera a partir del 4º mes,
- en el caso de prácticas voluntarias que acompañen a los estudios o a la formación, si ya ha existido una relación de prácticas con la misma empresa.

Es importante que compruebe siempre si está realmente empleado como practicante y si tiene derecho al salario mínimo. Las prácticas son ante todo una relación de aprendizaje. Por lo tanto, ¡no permita que lo exploten como mano de obra barata en el marco de unas prácticas!

También en este caso la regla es: ¡Asesórese!

9.5 Contratos de servicios (Werkverträge)

Cuidado con los contratos de trabajo falsos

En el caso de un contrato de servicios, los trabajadores realizan tareas en una empresa externa. Como trabajador contratado, recibe instrucciones del supervisor de su propia empresa y trabaja para su empleador en una empresa externa.

Sin embargo, si recibe instrucciones de trabajo del supervisor de la empresa externa y estás totalmente integrado en su estructura de trabajo, por ejemplo, si la empresa externa elabora su horario de trabajo y decide cuándo puede tomarse un descanso y le da ropa de protección, esto puede significar que no se trata de un auténtico contrato de servicios, sino de una cesión "encubierta" de trabajadores.

Lo que debe saber: algunas empresas utilizan deliberadamente este tipo de contratos para limitar sus derechos, por ejemplo, a un mayor salario acordado colectivamente, y para ahorrar sus propios costes. En algunos sectores, como el de la transformación de la carne, estos contratos de trabajo están ahora prohibidos.

En el caso de la cesión laboral encubierta, los trabajadores tienen derecho a un empleo directo en la empresa de destino y a las condiciones de trabajo aplicables en ella.

En la práctica, es difícil distinguir entre un contrato de trabajo y una contratación encubierta de empleados. Por lo tanto, póngase en contacto con un sindicato o un centro de asesoramiento para aclarar su situación individual.

9.6 Trabajo independiente

Dependiendo de su título, puede o no estar autorizado a trabajar por cuenta propia en Alemania. Puede necesitar un permiso de la Oficina de Registro de Extranjeros (Ausländerbehörde). Infórmese en un centro de asesoramiento especializado. Para hacerse independiente, debe darse de alta en una actividad comercial, salvo que se trate de una actividad por cuenta propia. Pida asesoramiento al respecto en las oficinas pertinentes, como las cámaras de industria y comercio o la oficina de impuestos. Los independientes no tienen protección social como los trabajadores por cuenta ajena. Debe pagar su propio seguro médico y de pensiones.

¡Cuidado con los falsos independientes!

Como **trabajo independiente ficticio se entiende** una relación laboral en la que una persona aparece como empresario independiente, aunque la naturaleza de su trabajo no es en absoluto la de un trabajador independiente, sino la de un empleado. En Alemania, los empresarios intentan a menudo evitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social y los derechos obligatorios de los trabajadores (por ejemplo, el salario mínimo, la continuidad del pago del salario en caso de enfermedad).

Si las autoridades descubren trabajo independiente ficticio y posteriormente se le clasifica como trabajador por cuenta ajena, el empleador debe pagar con carácter retroactivo todas las cotizaciones a la seguridad social por usted, es decir, todas las cotizaciones a la salud, a los cuidados, la pensión y al seguro de desempleo. Eventualmente, su empleador deberá pagar adicionalmente una multa muy alta o ir a la cárcel.

Se conocen muchos casos de personas dadas de alta como independientes sin su conocimiento y, por tanto, privadas de sus derechos como trabajadores.

Importante: si no quiere trabajar como independiente o empresario, no firme un contrato de servicios o de honorarios, ni haga un acuerdo con la empresa, tampoco una inscripción en el registro de oficios o de empresas.

Si sospecha que está siendo contratado como independiente ficticio, pida consejo a su sindicato o a un centro de asesoramiento.

10 Derechos laborales en Alemania

Aquí encontrará información sobre los derechos laborales que le corresponden en Alemania, a qué debe prestar atención al firmar un contrato de trabajo y qué obligaciones tiene su empleador.

10.1 Contrato de trabajo

Incluso sin un contrato de trabajo por escrito se puede tener un contrato de trabajo válido.

Normalmente, se firma un contrato de trabajo por escrito antes de que comience la relación laboral. En principio, un contrato de trabajo oral es válido, pero los términos esenciales del contrato deben establecerse por escrito. Sin embargo, el empresario debe en cualquier caso darle información sobre el trabajo (por ejemplo, en qué consiste el trabajo, cuántas horas al día va a trabajar y cuál es su salario), impreso en papel, para que estén a disposición suya. Tiene derecho a una confirmación por escrito ("certificado") de sus condiciones de trabajo. Cualquier infracción está sujeta a multa a partir del 1 de agosto de 2022.

Consejo: en cualquier caso, pida un contrato de trabajo por escrito. Pida una copia del contrato firmado. El empleador que no entregue a tiempo el contrato de trabajo comete una infracción al reglamento y le pueden imponer una multa de hasta 2.000,00 euros.

El contrato de trabajo debe indicar lo siguiente:

1. Nombre y dirección del empleador y nombre y dirección del empleado
2. Inicio y duración del empleo
3. En caso de vínculos laborales a término fijo, la fecha de terminación o la duración previsible del vínculo laboral
4. Naturaleza de las funciones y descripción de las tareas
5. Lugar de trabajo
6. Duración del período de prueba
7. Componentes e importe del salario (normalmente el salario bruto), incluyendo la remuneración por horas extras, bonos, gratificaciones, primas y pagos especiales
8. Fecha límite y forma de desembolso del salario
9. Horario laboral, descansos, tiempo de reposo y sistema de turnos
10. Ordenación de las horas extras
11. Indicaciones adicionales del trabajo bajo demanda

12. Vacaciones
13. Información sobre los procesos judiciales en caso de despido (por lo menos, los requisitos en formato escrito y los plazos del despido, así como el plazo para poner una demanda de protección contra el despido)
14. Información sobre las instituciones responsables del plan de jubilación de la empresa
15. Referencias a los convenios colectivos aplicables o a otros acuerdos aplicables a la relación laboral
16. Derecho a formación complementaria

El empleador está obligado a presentarle los detalles de los puntos 1, 7, 8 y 9 a más tardar el primer día de trabajo; de los puntos 2, 3, 4, 5, 6, 10 y 11, a más tardar el séptimo día calendario después de comenzar el trabajo; y para el resto de los puntos, a más tardar un mes después de comenzar el trabajo.

A menudo hay otros puntos regulados en un contrato de trabajo. El empresario no está obligado a traducir el contrato de trabajo a su lengua materna ni al inglés. Una excepción son los empleados de un trabajo temporal: estos reciben el contrato de trabajo en su lengua materna si así lo requieren.

Consejo: no firme nada que no entienda. Si no entiende el contrato de trabajo, busque a alguien que se lo traduzca o se lo explique.

10.2 Convenio colectivo

Un convenio colectivo es un acuerdo entre un empresario o una asociación de empresarios y un sindicato (partes del convenio colectivo). Un convenio colectivo regula, entre otras cosas, las condiciones de trabajo y el salario de una empresa o de todo un sector. Las condiciones establecidas en un convenio colectivo se aplican inicialmente sólo a los miembros del sindicato en un establecimiento o en una industria, y sólo si la empresa es también miembro de la asociación de empresarios. Algunos convenios colectivos son declarados generalmente vinculantes por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) a petición de las partes del convenio. Estos convenios colectivos se aplican entonces a nivel estatal o nacional a todos los empleados de un sector o industria, independientemente de si están afiliados a un sindicato o

no. En estos casos, el convenio colectivo es obligatorio y se aplica como una ley. El empresario debe atenerse a los términos del convenio colectivo y no puede acordar nada menos favorable.

Un convenio colectivo también puede aplicarse si se hace referencia a él en un contrato de trabajo. Esto significa que el contrato de trabajo establece que un determinado convenio colectivo se aplica a esta relación laboral.

Consejo: En Alemania, las responsabilidades de los sindicatos se dividen según los sectores o ramas industriales. Averigüe en el sindicato responsable de su sector si existe un convenio colectivo para su ámbito de actividad. Puede obtener una visión general de los convenios colectivos que han sido declarados vinculantes en Alemania en la página web del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales en: www.bmas.de. Véase "Convenios colectivos vinculantes".

10.3 Período de prueba

El empresario puede acordar con usted un periodo de prueba de un máximo de 6 meses al inicio de la relación laboral.

El período de prueba debe establecerse en proporción con la duración esperada del contrato a término fijo y del tipo de actividad. Usted puede solicitar que un consultorio examine si el período de prueba en su contrato de trabajo no es inadecuadamente largo.

El período de prueba permite una finalización fácil y rápida al vínculo laboral, en el caso de que usted o su empleador no estén satisfechos con los resultados de fase de prueba.

Por ello, durante el periodo de prueba se aplican plazos de preaviso más cortos, normalmente de dos semanas. Un periodo de preaviso diferente y más corto durante el periodo de prueba puede estar regulado en un convenio colectivo. El periodo de prueba debe ser regularmente remunerado.

El periodo de prueba debe distinguirse del llamado "trabajo de prueba". El trabajo de prueba puede realizarse antes de la conclusión del contrato de trabajo y sólo puede durar un máximo de unos días. Esto sirve para tomar una decisión sobre si pueden trabajar juntos. El trabajo de prueba no tiene que ser remunerado.

Atención. Si usted está ubicado como los demás empleados, recibe instrucciones de su supervisor y realiza un trabajo, no se trata de un trabajo a prueba, sino de una relación laboral que debe ser remunerada.

10.4 Plazo

Su contrato de trabajo sólo puede limitarse en el tiempo bajo ciertas condiciones.

Si el empresario sólo quiere emplearle hasta una fecha determinada, entonces celebrará con usted un contrato de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada debe hacerse siempre por escrito. Si sólo tiene un contrato de trabajo verbal, usted está automáticamente contratado por tiempo indefinido.

Importante: el contrato de trabajo de duración determinada debe ser firmado por ambas partes antes de empezar a trabajar. Al empezar a trabajar sin un contrato de duración determinada por escrito, se establece automáticamente una relación laboral indefinida.

El límite de tiempo puede ser con un motivo (por ejemplo, límite de tiempo del proyecto, sustitución por enfermedad) o sin motivo.

Si el contrato de trabajo se limita sin motivo, puede celebrarse por un máximo de 2 años. Dentro de estos 2 años, el contrato de trabajo puede prorrogarse un máximo de tres veces. En el caso de una empresa de reciente creación, el contrato de trabajo puede limitarse a un máximo de 4 años. No se permite un contrato de duración determinada sin causa si ya ha existido una relación laboral con el mismo empresario.

Consejo: si su empleador le firma un contrato de duración determinada sin una razón concreta después de 2 años, puede defenderse contra él. Usted puede presentar un recurso de exención de plazo ante el tribunal laboral tras la expiración de este contrato. Debe presentar la demanda ante el tribunal laboral en un plazo máximo de tres semanas desde la finalización acordada del contrato de trabajo de duración determinada.

Si tiene dudas sobre su contrato de duración determinada, póngase en contacto con su sindicato.

10.5 Pago

Se aplica el principio: ¡no se trabaja sin pago!

Importante: incluso sin documentos de trabajo y un contrato de trabajo por escrito, el empleador está obligado a pagarle su salario. No deje que su empleador lo intimide o lo obligue a trabajar sin cobrar. Tiene derecho a cobrar por tu trabajo.

Información: el término remuneración (Entgelt) es el término formal para el pago del trabajo por parte del empresario. Por eso, su extracto mensual suele decir extracto de pago (Entgeltabrechnung). A menudo se utilizan los términos salario (Lohn) o sueldo (Gehalt) en lugar de remuneración. Este folleto habla mayoritariamente de salario.

El salario se suele transferir a su cuenta. Su contrato de trabajo suele indicar cuándo se produce esta situación. Si no se regula nada, se aplica la normativa legal, según la cual el salario debe pagarse el primer día laborable del mes siguiente. Para el salario mínimo legal se aplica una norma especial: el salario mínimo debe pagarse a más tardar el último día hábil bancario del mes siguiente.

Su empresario debe entregarle una nómina cada mes, a menos que su salario no haya variado desde la última nómina. Esta nómina muestra cuánto ha ganado y qué cantidades se han deducido en concepto de impuestos y cotizaciones al seguro.

Por **regla general**, debe cobrar por cada hora que trabaje. Una excepción es si aún no está empleado y acuerda con una empresa un trabajo de prueba gratuito.

Consejo: anote su horario de trabajo. Pida a su empleador las nóminas si no las recibe automáticamente. Compruebe a tiempo si ha recibido su salario completo.

10.5.1 Información: Salario bruto / salario neto

En Alemania se distingue entre salario bruto y neto: El salario bruto suele ser el acordado en el contrato de trabajo. Tanto el salario bruto como el neto figuran en la nómina. Se deducen varias cantidades del salario bruto:

- Impuesto sobre la renta
- - Impuesto eclesiástico (si pertenece a una iglesia que cobra este impuesto)
- Cotizaciones a la Seguridad Social: seguro de pensiones, seguro de desempleo, seguro de salud, seguro de cuidados de larga duración.

El salario neto es el que se paga al final después de deducir todos las tasas e impuestos.

10.5.2 Salario mínimo

No debe recibir menos del salario mínimo.

A partir del 1 octubre de 2022, se aplica a todos los empleados en Alemania un salario mínimo legal de 12,00 por hora.

Las excepciones se aplican a los menores de 18 años que no hayan completado una formación profesional, a los aprendices y a los desempleados de larga duración en los primeros 6 meses tras la reincorporación al trabajo y a determinados tipos de prácticas, por ejemplo, las calificaciones de iniciación a la formación profesional.

Además del salario mínimo legal, en algunos sectores existen salarios mínimos obligatorios que tienen prioridad sobre el salario mínimo legal. Estos son más altos que el salario mínimo legal. Estos sectores incluyen, por ejemplo, la industria de la construcción, la limpieza de edificios, el comercio eléctrico y los trabajos de asistencia.

Consejo: lo mejor es preguntar a un sindicato cuál es el salario mínimo que le corresponde. Puede encontrar una lista de los salarios mínimos vigentes en la industria en la página web de la Fundación Hans Böckler: www.boeckler.de. Véase "Salarios mínimos en Alemania".

Atención: a menudo el empresario hace depender el pago de los requisitos que usted tiene que cumplir. Esto no siempre está permitido.

Haga que su contrato de trabajo sea revisado por su sindicato o por un centro de asesoramiento. Su salario no debe ser inferior al salario mínimo aplicable.

Ejemplo: si limpia habitaciones en un hotel, el empresario suele determinar cuántas habitaciones usted debe limpiar en una hora. El empresario no puede reducir su salario por debajo del salario mínimo. Si hay algún problema, anote sus horas trabajadas y guarde una prueba. El empresario debe pagarle por cada hora que haya trabajado para él, independientemente del número de habitaciones que haya limpiado.

10.6 Si el empresario no paga

Puede defenderse si no recibe su paga.

Siempre tiene derecho a su salario, incluso si lo han despedido o no tiene un contrato de trabajo por escrito. Usted mismo debe reclamar los salarios que no le han pagado (preferiblemente con la ayuda de un abogado o un sindicato) y, en caso de duda, demandarlos. Ni la policía ni otras instituciones estatales son responsables de ello. En primer lugar, exija a su empleador los salarios pendientes por escrito. Esto puede evitarle tener que acudir a los tribunales.

Para ello, escriba una carta a su empleador que debe incluir lo siguiente

- a. Una lista que muestre cuántas horas trabajó para él, cuándo, dónde como qué.
- b. El importe exacto de los salarios que le debe su empleador.
- c. Establezca un plazo de pago de 2 semanas.
- d. Especifique los datos de la cuenta bancaria a la que se debe transferir el salario faltante.

Importante: Debe firmar la carta y enviarla al empresario por correo (preferiblemente como "correo certificado"). Un correo certificado es un tipo especial de envío, que consiste en indicarle a la oficina de correo que se requiere una constatación de que la carta fue depositada en el buzón de correo del destinatario. Otra posibilidad es que alguien de su confianza entregue la carta al empresario en su nombre. Un requerimiento de pago verbal no es suficiente. Guarde una copia de la carta y un recibo postal para poder documentar que ha enviado la carta. Tras recibir la carta, el empresario tiene dos semanas para pagar los salarios que faltan. Si no cumple con sus exigencias en el plazo que le ha dado, puede emprender acciones legales.

Recuerde que los periodos preclusivos pueden haberse acordado en su contrato de trabajo o convenio colectivo. En ellas se estipula que debe reclamar sus derechos al empresario en un plazo determinado. Si no lo hace a tiempo, su solicitud caducará. Estos plazos de preclusión se aplican a todas las reclamaciones derivadas de la relación laboral, no sólo a los salarios (por ejemplo, también a la referencia laboral).

Atención: ¡estos plazos pueden ser muy cortos! En determinadas circunstancias, existe un segundo plazo tras el cual debe demandar el salario ante el tribunal laboral. En cualquier caso, asesórese al respecto para no perder ninguna reclamación.

También en este caso se aplica una particularidad al salario mínimo legal: el salario mínimo legal puede reclamarse con carácter retroactivo durante 3 años, independientemente de los plazos de preclusión existentes.

Consejo: Si está afiliado a un sindicato, puede obtener apoyo de los abogados del sindicato en los conflictos legales con su empresa. Lo mejor es que se ponga en contacto con su sindicato o con un centro de asesoramiento en cuanto note que su empresa no le paga.

Importante: Registre cada día en un cuaderno sus horas de trabajo y de descanso, el lugar de trabajo y las tareas realizadas. Anote el nombre y la dirección del empleador, la empresa para la que trabaja o el empleador, así como los nombres de los compañeros que puedan dar fe del trabajo que ha realizado. Cuanta más información y pruebas tenga, más posibilidades tendrá de que el empresario le pague.

En muchos sectores, como el de la construcción o el de la alimentación, se trabaja para un empresario que a su vez tiene un contrato con otro comitente. Recopile información y recibos sobre el comitente de su empleador, ya que también puede reclamar su salario al comitente de su empleador.

Atención: ¡No espere demasiado tiempo! Hay plazos que determinan el tiempo en el que puede reclamar su salario al empresario o en los tribunales. Cuando los plazos expiren, tendrá pocas oportunidades de cobrar su salario.

10.7 Horario de trabajo

La duración de la jornada laboral está regulada por la ley.

En Alemania, el número máximo de horas que puede trabajar al día y a la semana está regulado por ley. Su horario de trabajo no puede superar las 8 horas por día laboral. El tiempo de trabajo sólo puede ampliarse hasta un máximo de 10 horas si el tiempo de trabajo no supera las 8 horas diarias de media en 24 semanas o 6 meses. Sin embargo, puede haber excepciones para determinadas profesiones o industrias.

Importante: en el sector de la construcción, existe un convenio colectivo generalmente vinculante que regula los horarios de trabajo diferentes para el invierno y el verano. En los meses de diciembre a marzo la jornada laboral es de 38 horas semanales. En los meses de abril a noviembre la jornada laboral es de 41 horas semanales. En la agricultura también se aplican normas de tiempo de trabajo diferentes. Consulte con su sindicato para saber qué normas sobre el tiempo de trabajo se aplican en tu sector.

En principio, todas las horas en las que esté disponible para el empresario se consideran tiempo de trabajo.

Las horas extraordinarias deben ser ordenadas por el empresario y, por lo general, pagadas. Debe respetar las pausas de descanso: Al menos 30 minutos si trabaja más de 6 horas y 45 minutos si trabaja más de 9 horas. Tiene derecho a estos descansos.

Consejo: anote sus horas de trabajo y descansos cada día y haga que el documento lo firme su supervisor u otra persona que pueda ser testigo de su trabajo.

En los casos en que el empresario quiera utilizarle en función de la carga de trabajo, puede llegar a un acuerdo con usted sobre el trabajo de turno. En el contrato debe estipularse un determinado número de horas al día y a la semana. Si no está escrito en su contrato de trabajo cuántas horas debe trabajar, se acuerdan teóricamente 20 horas semanales y 3 horas diarias. Debe cobrar aunque no haya trabajo para usted. El trabajo debe ser anunciado al menos cuatro días antes de la asignación. Si no se cumple este plazo, no está obligado a aceptar el encargo. Sigue conservando sus derechos salariales por el tiempo de trabajo acordado o ficticio.

10.8 Seguro de salud (Krankenversicherung)

Usted tiene un seguro de salud a través del trabajo.

Si acepta un empleo, está asegurado obligatoriamente en el seguro de salud obligatorio. Esto no se aplica a los minitabajos. En Alemania, el seguro de salud cubre los costes del tratamiento médico. Recibirá su tarjeta de seguro de salud de su compañía de seguros de salud. Debe presentar su tarjeta de seguro de salud cuando acuda al médico.

10.9 Enfermedad

Si está enfermo, debe seguir cobrando.

Si ha trabajado para un empleador durante más de 4 semanas, recibirá su salario completo hasta 6 semanas en caso de enfermedad. En principio, su empresario debe pagarle exactamente el salario que habría ganado si no hubiera estado enfermo (incluidos los complementos). Si se enferma durante las cuatro primeras semanas de trabajo, recibirá una prestación sustitutoria de la aseguradora de salud (Krankenkasse) ("subsidio de enfermedad").

También se aplica lo siguiente: si está enfermo durante más de 6 semanas seguidas, no recibirá un salario de su empresa, sino un subsidio de enfermedad de la aseguradora de salud (Krankenkasse).

Para ello, debe presentar a su empresa y a la aseguradora de salud un "certificado de incapacidad laboral" (también llamado parte de enfermedad o "hoja amarilla") que le expedirá su médico.

Importante: debe informar inmediatamente al empresario de su incapacidad laboral y de su duración prevista. Si está enfermo durante más de 3 días y no puede trabajar, el "certificado de incapacidad laboral" médico debe presentarse al empresario a más tardar el día laborable siguiente a los 3 primeros días de incapacidad laboral. No obstante, el empresario puede exigir la presentación del "certificado de incapacidad laboral" con anterioridad, incluso desde el primer día de la enfermedad, sin indicar los motivos.

Consejo: examine su contrato de trabajo para ver qué dice sobre cómo tiene que informar de la enfermedad. En caso de duda, pregunte a su empleador.

10.10 Accidentes de trabajo y seguro de accidentes (Unfallversicherung)

Hay que notificar los accidentes de trabajo.

Todos los empleados están asegurados contra los accidentes que se producen al ir o volver del trabajo y durante el mismo a través de la llamada Berufsgenossenschaft (asociación profesional) o Unfallkasse (caja de seguro de accidentes). Su empleador debe inscribirle en la Berufsgenossenschaft cuando empiece a trabajar. La Berufsgenossenschaft le pagará una indemnización por su salario (Verletztengeld) si no puede trabajar durante más de 6 semanas a causa de un accidente de trabajo. Durante las primeras 6 semanas, el empresario debe seguir pagando su salario, a menos que la relación laboral no haya durado aún 4 semanas. En este caso, también recibirá una prestación por lesiones.

Consejo: si tiene un accidente de trabajo, debe informar al médico de que el accidente ha ocurrido en el trabajo. Es importante que esto quede registrado.

Atención: si su empleador le aconseja que diga que no fue un accidente de trabajo, probablemente no le haya asegurado. Acuda a su sindicato o a un centro de asesoramiento y pida consejo. Si no habla suficiente alemán, pida al hospital que alguien le traduzca.

El seguro reglamentario de accidentes sólo cubre una parte de las consecuencias de un accidente. Por ello, puede considerar la posibilidad de contratar un seguro de accidentes complementario privado. El seguro privado de accidentes suele cubrir también los costes elevados de terapias adicionales o especiales (servicios de rehabilitación, operaciones estéticas) y le ayuda con la prestación de invalidez acordada, sobre todo en caso de consecuencias graves de un accidente.

Las prestaciones del seguro privado de accidentes se conceden independientemente de las prestaciones del seguro obligatorio de accidentes; no hay compensación mutua.

10.11 Vacaciones

Tiene derecho a un mínimo de 4 semanas de vacaciones pagadas al año.

En Alemania se aplican unas vacaciones anuales mínimas de 24 días laborables para una semana laboral de 6 días y de 20 días laborables para una semana laboral de 5 días. Su empleador debe concederle este permiso. Esto también se aplica si tienes un llamado mini-trabajo. En el contrato de trabajo también se puede acordar unas vacaciones más largas, pero no más cortas. Los convenios colectivos suelen estipular derechos de vacaciones más elevados.

Consejo: a continuación le explicamos cómo puede calcular la cantidad mínima de vacaciones a la que tiene derecho según la ley si trabaja a tiempo parcial:

Número de sus días de trabajo semanales por término medio multiplicado por 24 (derecho a vacaciones con 6 días de trabajo) dividido por 6

Importante: si trabaja 5 días a la semana, tiene derecho a un mínimo de 20 días de vacaciones, aunque sólo trabaje un total de 10 horas semanales. Sin embargo, si trabaja las 10 horas en 2 días a la semana, tiene derecho a un mínimo de 8 días de vacaciones al año: 2 (días laborables) por 20 (derecho a vacaciones en días laborables) dividido por 5 (= días laborables habituales, de lunes a viernes).

Debe solicitar su permiso a su empresa, que puede aprobarlo o denegarlo. Hágalo por escrito y guarde una copia. El permiso caduca al final del año natural si no se toma. Si no ha podido disfrutar de las vacaciones en el año en curso por motivos urgentes de trabajo o personales, deberá utilizarlas a más tardar el 31 de marzo del año siguiente. Por regla general, el derecho a las vacaciones anuales retribuidas sólo expira al final del año natural si el empresario ha informado al trabajador de que debe tomar las vacaciones antes de que finalice el año. Si el empleado sigue sin hacerlo, ya no podrá disfrutar de las vacaciones a posteriori.

Importante: tiene derecho a vacaciones completas si abandona la relación laboral en el 2º semestre del año y ha estado empleado durante al menos 6 meses. Si la relación laboral finaliza y aún no se han disfrutado todas las vacaciones, el empresario debe abonar los días de vacaciones restantes.

Atención: ¡los plazos también aplican aquí para reclamar este dinero! A menudo estos plazos son muy cortos, contacte rápidamente con su sindicato o con un centro de asesoramiento si su empresa no quiere pagar la baja.

10.12 Rescisión

Hay que respetar los plazos de notificación de la rescisión.

Por regla general, la relación laboral no puede terminarse inmediatamente. El plazo de preaviso habitual es de 4 semanas hasta el 15 del mes o hasta final de mes. Si la relación laboral ha existido durante más de 2 años, el plazo de preaviso para el empresario se amplía. Durante el periodo de prueba, este periodo suele ser más corto. El plazo de preaviso para rescindir la relación laboral suele figurar en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo que se le aplica.

Tanto el empresario como el trabajador sólo pueden rescindir el contrato de trabajo sin previo aviso si existe una razón importante para hacerlo. Este motivo debe ser tan grave que la continuación de la relación laboral hasta el final del periodo de preaviso regular no sería razonable en ningún caso. En caso de duda, esta razón debe ser examinada por el tribunal.

Importante: la notificación de rescisión debe hacerse por escrito. Una rescisión verbal, una copia o una rescisión por correo electrónico, SMS o fax no son válidas.

Si lleva más de 6 meses contratado y hay más de 10 empleados en la empresa, se aplica la Ley de Protección contra el Despido (Kündigungsschutzgesetz). En ese caso, la relación laboral sólo puede terminarse por motivos operativos, de comportamiento o personales.

Existen razones operativas si la empresa no puede seguir empleándote debido a la situación económica, por ejemplo, porque ha perdido pedidos importantes.

Existen razones personales si el trabajador no podrá cumplir sus obligaciones contractuales en el futuro debido a sus características personales, por ejemplo, una enfermedad permanente sin pronóstico positivo.

Existen motivos de conducta si el comportamiento del trabajador es motivo de queja, por ejemplo, el robo en la empresa o las ausencias injustificadas reiteradas (tras una advertencia).

El empresario no tiene que indicar los motivos del cese de la relación laboral en la notificación de despido.

Las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad tienen una protección especial contra el despido.

Las mujeres no pueden ser despedidas durante el embarazo y hasta el final del cuarto mes después del parto. No obstante, el empresario debe conocer el embarazo o ser informado de él en un plazo máximo de 14 días a partir de la recepción de la notificación de despido.

Los trabajadores con discapacidades graves, es decir, los que tienen un grado de discapacidad de al menos 50 por ciento, también tienen una protección especial contra el despido a partir del séptimo mes de la relación laboral. Consiste en que el empresario sólo puede rescindir el contrato de trabajo si la oficina de integración competente ha aprobado la rescisión.

Si recibe una notificación de despido y no está de acuerdo con ella, puede defenderse contra ella. Incluso si le han notificado verbalmente el despido, o simplemente le han dicho que no vaya a trabajar, debe hacer algo al respecto. Un despido que sólo se le comunica verbalmente no es válido.

Sin embargo, ¡siga ofreciendo su trabajo! Hágalo en persona al comienzo habitual de su jornada laboral. Si el empresario lo envía a casa inmediatamente después como respuesta, obtenga una confirmación por escrito de que el empresario le da de alta "con sueldo" (esto significa que le confirma que seguirá pagándole tu salario sin exigirle que se presente a trabajar). Puede hacer que un tribunal determine si el despido es válido o no.

Importante: si quiere defenderse de un despido, debe presentar una demanda de protección contra el despido ante el tribunal laboral en un plazo de 3 semanas. Si deja pasar este plazo, el despido es efectivo, independientemente de que su contenido sea correcto o incorrecto.

El plazo de 3 semanas comienza con la recepción de la notificación de rescisión, es decir, el día en que se entrega en la oficina o el día en que se envía por correo a su buzón.

El plazo es bastante sencillo de calcular: el vencimiento es el mismo día de la semana dentro de tres semanas después de que recibió el aviso. Por lo tanto: si se le entrega el preaviso en el trabajo el viernes = caducidad el viernes dentro de tres semanas. Si el plazo de 3 semanas finaliza un sábado, un domingo o un día festivo, el plazo expira el día laborable siguiente al domingo.

Consejo: busque asesoramiento en su sindicato o en un centro de asesoramiento lo antes posible si ha recibido un despido de su empresa que no quiere aceptar. También puede emprender acciones legales usted mismo. Todos los juzgados de lo social tienen una oficina de aplicación de la ley. Su reclamación será atendida allí de forma gratuita. Si no habla suficiente alemán, debería llevar a alguien con usted para que le traduzca. También puede acudir a un abogado. Si tiene bajos ingresos, existe la posibilidad de solicitar asistencia jurídica. Esto significa que el tribunal pagará las costas del abogado. Puede obtener información al respecto en un centro de asesoramiento.

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

<https://www.faire-integration.de/>

Algunos contratos de trabajo restringen la posibilidad de renuncia voluntaria a través de la así llamada cláusula de reembolso.

Una cláusula de reembolso es un acuerdo, según el cual el empleado está obligado a reembolsarle al empleador ciertos costos de la formación complementaria, si el vínculo laboral se acaba antes del tiempo acordado. Puesto que ese tipo de cláusula entra en conflicto con la libertad de ejercicio de la profesión, solo se permiten bajo ciertas condiciones: por ejemplo, la cláusula de reembolso debe diferenciar las razones de renuncia y prever los casos en que el empleado no debe reembolsar los costos de la formación complementaria en caso de renuncia por razones fuera de su control como problemas de salud.

Sucede a menudo que las cláusulas contractuales de reembolso son inválidas. Por lo tanto, solicite ayuda jurídica antes de una renuncia voluntaria.

Importante: tras recibir la notificación de despido, debe presentarse inmediatamente en la Agencia de Empleo (Agentur für Arbeit). De lo contrario, puede ocurrir que se reduzcan sus prestaciones de desempleo (Arbeitslosengeld I).

10.13 Acuerdo de rescisión

Un acuerdo de rescisión puede tener grandes desventajas para usted.

No es raro que los empresarios quieran que firme lo que se llama un "acuerdo de rescisión" (Aufhebungsvertrag), en el que acepta que su empleo termine en una fecha determinada. Esto es diferente de dar un aviso. Tenga cuidado con estos contratos: Se arriesga a que le corten la prestación por desempleo si acepta. A veces también se dice que se renuncia a las reclamaciones salariales.

Consejo: No se deje engañar: Un empresario no necesita una firma suya si quiere despedirle. Compruebe si se trata de un acuerdo de rescisión. No firme nada que no entienda. Si su empleador le presenta un acuerdo de rescisión de este tipo, no firme nada, pero llévese el acuerdo de rescisión y pida consejo a su sindicato sobre las consecuencias legales.

11 Aspectos del derecho social

En el siguiente capítulo aprenderá en qué condiciones los nacionales de terceros países que viven en Alemania pueden recibir prestaciones familiares y sociales.

11.1 Prestaciones familiares

Las personas que entran a Alemania pueden recibir ayuda financiera bajo ciertas condiciones. Sólo se concede si los hijos también tienen su residencia o centro de vida en Alemania.

Importante: Recibir prestaciones familiares como el subsidio familiar, el suplemento por hijos, los anticipos de manutención y el subsidio parental (véase más abajo) no repercute negativamente en su permiso de residencia. Por el contrario: al comprobar si puede asegurar su sustento de forma independiente, estas prestaciones cuentan para sus ingresos.

Existen las siguientes prestaciones familiares:

La Oficina de Prestaciones Familiares (Familienkasse) abona el **subsidio familiar (Kindergeld)** a los padres y a los hijos hasta que éstos cumplen 25 años como máximo. El subsidio familiar se paga mensualmente en 2022:

- 219 euros por el primer y segundo hijo,
- 225 euros por el tercer hijo y
- 250 euros por cada niño adicional.

El **subsidio parental (Elterngeld)** lo paga la Oficina de Bienestar Juvenil (Jugendamt) a los padres de los niños recién nacidos durante 12 o 14 meses. El subsidio parental asciende al 65% de los ingresos netos perdidos tras el nacimiento, con un mínimo de 300 euros y un máximo de 1.800 euros al mes.

La Oficina de Bienestar de la Juventud (Jugendamt) paga **una pensión alimenticia anticipada (Unterhaltsvorschuss)** a las familias monoparentales si el otro progenitor no paga la pensión. El importe del anticipo de manutención es mensual en 2022:

- para niños de 0 a 5 años hasta 177 euros,
- para niños de 6 a 11 años hasta 236 euros,
- para niños de 12 a 17 años hasta 314 euros.

El derecho a percibir prestaciones por hijos, subsidios parentales y anticipos de manutención depende del derecho de residencia de los padres. Le corresponde a las personas con la residencia a efectos de educación o empleo con los siguientes títulos:

- Permiso de establecimiento
- Permiso de residencia permanente de la UE
- Tarjeta azul de la UE
- Tarjeta TIC y tarjeta TIC móvil
- Permiso de residencia, si éstos dan derecho, han dado derecho o permiten al titular ejercer una actividad remunerada durante un período de al menos seis meses (a excepción de los títulos de formación, búsqueda de empleo, au pair y empleo estacional)
- Permiso de residencia para cursar estudios, para el reconocimiento de calificaciones profesionales extranjeras y para la búsqueda de empleo tras la finalización de unos estudios o de una formación profesional en Alemania, pero sólo con la condición de que se ejerza una actividad remunerada, se disfrute de un permiso parental o se perciba un subsidio de desempleo.

Independientemente de su título de residencia, los nacionales de Bosnia y Herzegovina, Serbia, Montenegro, Kosovo, Argelia, Marruecos y Túnez, así como de Turquía, tienen derecho al subsidio familiar por hijos en virtud de acuerdos internacionales.

El complemento por hijos (Kinderzuschlag) es una prestación que abona la oficina de prestaciones familiares si los ingresos de los padres son suficientes para vivir, pero demasiado bajos para garantizar el sustento de los hijos. El importe del complemento por hijo se calcula individualmente y asciende a un máximo de 229,00 euros por hijo y mes en 2022. Todos los títulos de residencia que dan derecho al subsidio por hijos (Kindergeld) y al subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) también dan derecho al suplemento por hijos; esto excluye a las personas que residen con el fin de buscar empleo.

Puede encontrar más información sobre las prestaciones familiares en el siguiente enlace:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

11.2 Subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II)

El subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) es una prestación social que se abona a las personas que tienen su residencia habitual en Alemania, son aptas para el trabajo y necesitan asistencia. Se considera apta para el trabajo a una persona que puede trabajar al menos 3 horas al día. Las personas necesitadas de asistencia son aquellas que no pueden o no pueden asegurar suficientemente su subsistencia con los ingresos o bienes que deben tenerse en cuenta. También se puede percibir el subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) si se trabaja, pero los ingresos obtenidos no son suficientes para cubrir el costo de vida.

Si tiene un título de residencia por motivos de formación o empleo, generalmente tiene derecho al subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II). Esto no se aplica a las personas que tienen un título de residencia con el fin de buscar empleo. Las personas cuya estancia en Alemania es tan breve que no establecen una residencia habitual en Alemania (por ejemplo, la residencia con fines de investigación para personas con un título de residencia de otro Estado de la UE) también están excluidas del cobro del subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II).

Sin embargo, recibir el subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) puede tener consecuencias en el derecho de residencia. Uno de los requisitos para la concesión y prórroga de los títulos de residencia es la seguridad de los medios de vida. El subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) es una de las prestaciones sociales "perniciosas": Su percepción significa que no se puede asegurar la

subsistencia de forma independiente. Esto puede dar lugar a que la Oficina de Registro de Extranjeros (Ausländerbehörde) cancele su título de residencia.

Sin embargo, es posible hacer excepciones en casos atípicos especiales. Cada caso individual debe ser examinado por la autoridad de extranjería al considerar todas las circunstancias pertinentes.

Importante: Si se encuentra en una situación económica difícil, busque asesoramiento profesional en una fase temprana y haga que se examine hasta qué punto la solicitud del subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II) podría poner en peligro su estancia antes de presentar su solicitud.

12 Alojamiento

El alojamiento por parte del empresario o de la empresa de formación puede ser una solución útil cuando se llega desde el extranjero. El mercado de la vivienda es escaso, sobre todo en las grandes ciudades, y sin alojamiento sería difícil conseguir un trabajo.

Hay varias posibilidades: el empleador puede proporcionarle una llamada "Werkdienstwohnung" (vivienda de servicio). En este caso, no se celebra un contrato de alquiler independiente, sino que las condiciones de la cesión se incluyen en el contrato de trabajo. Si cierra un contrato de arrendamiento con su empleador paralelamente al contrato de trabajo o al contrato de formación, suele tratarse de una "Werkmietwohnung" (vivienda de arrendamiento). Esta distinción influye, por ejemplo, en la duración de los plazos de preaviso.

Una categoría especial es el alojamiento para empleados: se trata de habitaciones que los empleados utilizan para vivir durante su tiempo libre. A menudo, el empleador proporciona este tipo de alojamiento si la naturaleza del trabajo lo requiere, por ejemplo, en la agricultura. En algunos sectores, los convenios colectivos exigen que el empresario proporcione alojamiento cuando los trabajadores se desplazan lejos del lugar de trabajo (por ejemplo, en el sector de la construcción o del andamiaje). Se aplican normas de protección especiales al alojamiento de los trabajadores.

Consejo: debe aclarar las condiciones de alojamiento con antelación a su entrada. Debe indicarse claramente si el alojamiento se le proporcionará a cambio de una cuota o de forma gratuita, o el importe de un alquiler. Pida un acuerdo por escrito sobre el alojamiento. Si no entiende las condiciones, pida consejo a un centro de asesoramiento.

12.1 Normas de alojamiento

La vivienda debe cumplir ciertas normas para poder ser alquilada. En algunos estados federales existen leyes que regulan detalladamente los requisitos mínimos de alquiler. Básicamente, el equipamiento básico mínimo en todas partes incluye una sala de cocina con ventilación, grifo de agua, fregadero y conexión para cocina de gas y eléctrica, así como un aseo y un baño. En algunos estados federados también se han establecido unos metros cuadrados mínimos por persona, que no pueden ser inferiores a 9 m².

En Sajonia-Anhalt, Berlín, Hesse, Bremen y Renania del Norte-Westfalia, puede dirigirse a las autoridades de supervisión de la vivienda si las condiciones de ésta son inadecuadas. La autoridad puede inspeccionar un apartamento y poner en marcha medidas para subsanar las deficiencias.

En otros estados federados, puede hacer valer sus reclamaciones de condiciones de vida adecuadas contra el arrendador/arrendador en virtud del derecho privado. La infestación de moho, los sistemas de calefacción defectuosos y otros defectos le dan derecho a una reducción del alquiler y a la eliminación de los defectos. Las asociaciones de inquilinos (Mietervereine), que se encuentran en toda Alemania, ofrecen su apoyo:

<https://www.mieterbund.de/beratung/mieterverein-vor-ort.html>

Independientemente de la normativa del Estado federado sobre la supervisión de la vivienda, el alojamiento de los empleados está sujeto a requisitos mínimos especiales en virtud de la Ordenanza sobre el Lugar de Trabajo (Arbeitsstättenverordnung). Se aplican al alojamiento proporcionado por el empresario a los trabajadores y al alojamiento compartido (uso compartido por varios trabajadores, al menos 4 personas) proporcionado tanto por el empresario como por terceros (por ejemplo, operadores de hoteles o casas de vacaciones) a instancias del empresario. En estos casos, el empleador es responsable de la adecuación de los alojamientos.

Deben cumplirse las siguientes condiciones:

- Debe haber al menos 8 m² de superficie para cada residente.
- En edificios puede haber un máximo de 8 camas en una habitación, en contenedores un máximo de 4. Cada residente debe tener su propia cama con colchón y almohada, al menos un asiento, parte del espacio de la mesa y un armario con cerradura.
- Los alojamientos dispondrán de suficiente luz natural y estarán equipados con una iluminación artificial adecuada.
- Deben poder calentarse al menos a +21 °C durante el periodo de uso.

- Debe haber suficientes instalaciones sanitarias en proporción a la ocupación.
- En los alojamientos de los trabajadores debe garantizarse la separación de los residentes masculinos y femeninos.

En el caso de alojamiento de trabajadores, la autoridad local de Salud y Seguridad en el Trabajo (Arbeitsschutzbehörde) es la encargada de comprobar si hay una mala administración. Puede encontrar las direcciones aquí:

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf?__blob=publicationFile

A veces ocurre que el trabajador que se resiste a las malas condiciones de trabajo o de alojamiento es expulsado de la vivienda.

¡Importante! El empresario no puede despedirlo de un día para otro sin motivo. Dependiendo del tipo de cesión de la vivienda, se aplican diferentes normas de protección y plazos de preaviso. Póngase en contacto con el centro de asesoramiento a tiempo e infórmese de sus derechos.

12.2 Costes razonables y formas de pago del alquiler

En principio, el importe del alquiler debe basarse en los precios de los alquileres locales (ortsübliche Miete). El alquiler local indica lo que cuesta el alquiler de apartamentos similares en una zona determinada. Solicite a su ayuntamiento el llamado Mietspiegel (índice de alquiler). En este documento puede comprobar si el alquiler que se pide es razonable.

En varios lugares de Alemania se aplica la llamada Mietpreisbremse (control de alquileres), que significa que el alquiler sólo puede ser un 10% superior al local. Hay excepciones, por lo que debe asesorarse al respecto, por ejemplo, en la asociación de inquilinos de su localidad.

Si el alquiler acordado supera el alquiler comparativo local en más de un 50%, el propietario puede ser procesado.

No existe una regulación especial para el precio del alojamiento de los empleados. Póngase en contacto con el sindicato o con un centro de asesoramiento para comprobar si el coste que está pagando es razonable.

A menudo, el alquiler se deduce directamente de su salario. Tiene que acordarlo explícitamente con el empresario para que tenga derecho a deducir el alquiler de su salario cada mes. Estas deducciones deben figurar como renta en su nómina. Es importante que los límites entre el salario y el alquiler sean claros y comprensibles.

Si paga el precio del alquiler en efectivo, asegúrese de obtener un recibo del pago. Anote en el recibo el importe pagado y el periodo por el que se ha pagado. Esto le permitirá demostrar que ha pagado los gastos de alojamiento y que no existen deudas por este motivo con el empresario.

En la práctica, suele ocurrir que la vivienda se abone al trabajador como una de las denominadas prestaciones en especie.

La remuneración **no monetaria** es una forma de remuneración que no es concedida por el empleador en forma de dinero, sino como un beneficio en especie, por ejemplo, el empleador proporciona al empleado un coche de empresa para su uso privado. El valor del uso de la prestación en especie cuenta como parte del salario.

La prestación en especie debe figurar en la nómina. No debe ser demasiado alto. El salario debe abonarse por el importe inembargable. La cuantía inembargable es de 1.330,16 euros netos al mes en 2022 para una persona soltera y no mantenida. Por lo tanto, la remuneración no monetaria sólo puede compensarse con el importe de 1.330,16 euros.

Si le han cedido una vivienda completa, el valor de la prestación en especie que puede tenerse en cuenta corresponde al alquiler local. Sin embargo, si sólo ocupa una habitación con uso compartido de baño, aseo y cocina, el valor de la remuneración no monetaria puede ascender a un máximo de 241,00 euros al mes en 2022, en la medida en que sólo tenga la habitación para usted. Esta cantidad se ajusta anualmente y se incluye en la Ordenanza de Remuneraciones de la Seguridad Social (Sozialversicherungsentsgeltverordnung) (véase: <https://www.gesetze-im-internet.de/svev/>).

13 Discriminación en el empleo

En Alemania no se puede discriminar a nadie por motivos de género, origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual. Esto también se aplica a la vida laboral.

Todas las personas están protegidas contra la discriminación por motivos de género, origen étnico, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, tanto al buscar empleo como en el lugar de trabajo.

No obstante, pueden producirse discriminaciones, que están prohibidas por la Ley General de Igualdad de Trato.

La discriminación puede adoptar diferentes formas:

- en el proceso de solicitud lo rechazan porque el empresario no quiere emplear a personas mayores,
- en la relación laboral actual, el nivel de remuneración es diferente para hombres y mujeres en el mismo puesto de trabajo,
- los inmigrantes no son tenidos en cuenta para los ascensos a pesar de su buen rendimiento en el trabajo,
- el anuncio de vacante menciona que sólo pueden optar al puesto los hablantes nativos de alemán, aunque la competencia lingüística no es un factor determinante para el desempeño de este trabajo,
- que experimente acoso sexual en el lugar de trabajo,
- una mujer embarazada recibe un trato diferente al de sus compañeros en el mismo puesto, por ejemplo, no se le prorroga el contrato de duración determinada.

Estas situaciones no están permitidas y pueden tener consecuencias legales. El empresario está obligado a protegerlo de la discriminación. Los afectados pueden presentar una demanda contra la discriminación. En una demanda, se puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios. Por ejemplo, si no lo contratan, puede obtener una indemnización de hasta 3 meses de salario. Sin embargo, en la práctica puede ser difícil demostrar la discriminación por motivos de género, origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.

Consejo: En caso de discriminación, puede dirigirse a la oficina de reclamaciones de la empresa o al comité de empresa. También puede solicitar asesoramiento a los organismos especializados en la lucha contra la discriminación, por ejemplo, la Agencia Federal contra la Discriminación (Antidiskriminierungsstelle): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

También puede ponerse en contacto con su sindicato para que le asesore.

14 Sindicatos

En Alemania, los trabajadores pueden unirse en sindicatos para representar conjuntamente sus intereses económicos y sociales. En este capítulo aprenderá cómo están estructurados los sindicatos, qué principios siguen y por qué merece la pena afiliarse a ellos.

14.1 Función y tareas

En Alemania, los sindicatos son organizaciones legitimadas democráticamente que son financiadas y apoyadas por sus miembros. No están afiliados a ningún partido político y actúan con independencia de las autoridades estatales. Son pluralistas e independientes, pero de ninguna manera políticamente neutrales. Adoptan una posición en interés de los trabajadores. Los sindicatos luchan por un salario justo, mejores condiciones de trabajo, un horario de trabajo justo y justicia social. Pueden organizar huelgas y celebrar convenios colectivos con los empresarios. Los sindicatos más importantes se han unido para formar la Confederación Sindical Alemana (DGB). La DGB es la voz política de los sindicatos afiliados, con unos 6 millones de trabajadores organizados. También hay otras organizaciones sindicales que representan a grupos profesionales específicos.

En Alemania existe la libertad de asociación. Esto significa que los trabajadores pueden organizarse en sindicatos. Los sindicatos se financian con las cotizaciones de sus afiliados. La cuota de afiliación se calcula en función de su salario mensual bruto. Si está desempleado, la cuota es menor.

14.2 Protección jurídica

Los sindicatos apoyan a sus miembros en muchas cuestiones y ofrecen protección jurídica sindical gratuita después de 3 meses de afiliación. Esto le ayuda en los litigios relacionados con cuestiones de derecho laboral y social.

El asesoramiento y la protección jurídica están disponibles, por ejemplo, en cuestiones como las advertencias, las vacaciones, los despidos, las referencias laborales, los accidentes de trabajo, los pagos de salarios, pero también el subsidio de desempleo II (Arbeitslosengeld II), las notificaciones de pensión (Rentenbescheid) o el reconocimiento como persona gravemente discapacitada.

Los secretarios de protección jurídica del sindicato pueden comprobar su contrato de trabajo y sus nóminas y, si es necesario, reclamar posibles derechos al empresario. También le representan ante las autoridades, por ejemplo, la aseguradora de salud (Krankenkasse) o la oficina de empleo.

En caso de litigio en el ámbito del derecho laboral y social, como afiliado a un sindicato también puede ser representado por los secretarios de protección jurídica del sindicato en los procedimientos judiciales a todos los niveles.

La protección jurídica sindical se financia con su cuota de afiliación, no tiene que pagar ningún coste adicional por el asesoramiento y la representación legal.

Si no tiene protección jurídica, tendrá que pagar usted mismo las costas del procedimiento ante el Tribunal de Trabajo (Arbeitsgericht), aunque gane el caso.

Para obtener más información sobre la protección jurídica, la afiliación al sindicato y cómo afiliarse, visite el sitio web: <https://www.gewerkschaftsmitglied-werden.de/>.

14.3 Direcciones de los sindicatos

Los sindicatos en Alemania tienen oficinas en muchas ciudades a las que puede dirigirse si quiere afiliarse o tiene preguntas. A continuación encontrará un resumen de las sedes de cada uno de los sindicatos reunidos en la Confederación Sindical Alemana (DGB), la organización central.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telephone: +49 30 24060-0

www.dgb.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 95737-0

www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telephone: +49 511 7631-0

www.igbce.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 7536-236

www.evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 78973-0

www.gew.de

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Telephone: +49 69 6693-0

www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Telephone: +49 40 38013-0

www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

Telephone: +49 30 399921-0

www.gdp.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Telephone: +49 30 6956-0

www.verdi.de

Imprimir: V.i.S.d.P. DGB Bundesvorstand • Anja Piel • Henriette-Herz-Platz 2 • 10178 Berlin • Sept. 2022