

Refugiados y derechos laborales

Lo que debe saber para trabajar con éxito en Alemania



Para un gran grupo de refugiados desde 2015, existe la oportunidad de acceder a un empleo después de sólo tres meses bajo ciertas condiciones. Por ello, en 2016, la Junta Ejecutiva Federal de la DGB (Confederación Sindical Alemana) facilitó información a los refugiados que quieren acceder a un empleo. Este material informativo debe actualizarse ahora porque han cambiado muchas cosas en los últimos años.

Nos gustaría apoyar a los refugiados que quieren acceder a un empleo con información sobre la normativa vigente, ya que, por desgracia, los empleadores no siempre respetan las leyes vigentes. Queremos que las personas que han llegado a Alemania como refugiados 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. Estos asesores son independientes del Estado y de los empresarios, están especializados y, por tanto, pueden ayudar mejor que el material informativo.

Como sindicatos, es importante para nosotros que los trabajadores hagan valer sus derechos: un salario decente, seguridad social y buenas condiciones de trabajo. Llevamos más de 100 años luchando por ello.

Anja Piel

Miembro del Consejo Federal Ejecutivo de la DGB (Confederación Sindical Alemana)

Contenido

1	Introducción	4
2	Acceso al empleo y a la formación de los refugiados	4
2.1	Derecho a un empleo remunerado ("empleo remunerado permitido")	4
2.2	Prohibición de empleo ("empleo remunerado no permitido")	5
2.3	Permiso de trabajo ("Sólo se permite el empleo con el permiso de la autoridad de extranjería")	6
3	Reconocimiento de títulos y calificaciones profesionales	7
3.1	Base jurídica	7
3.2	Procedimiento de reconocimiento	8
4	Formas de empleo	10
4.1	Empleos sujetos a cotizaciones a la seguridad social	10
4.2	Minitrabajo	11
4.3	Trabajo temporal	12
4.4	Prácticas	14
4.5	Contratos de servicios (Werkverträge)	15
4.6	Trabajo independiente	16
5	Derechos laborales en Alemania	17
5.1	Contrato de trabajo	17
5.2	Convenio colectivo	18
5.3	Periodo de prueba	19
5.4	Plazo	20
5.5	Pago	21
5.5.1	Información: Salario bruto / salario neto	22
5.5.2	Salario mínimo	22
5.6	Si el empresario no paga	23
5.7	Horario de trabajo	25
5.8	Seguro de salud (Krankenversicherung)	26

5.9 Enfermedad	26
5.10 Accidentes de trabajo y seguro de accidentes (Unfallversicherung)	27
5.11 Vacaciones.....	28
5.12 Rescisión.....	29
5.13 Acuerdo de rescisión	33
6 Aspectos del derecho social.....	33
6.1 Prestaciones familiares	33
6.2 Prestaciones sociales.....	35
7 Discriminación en el empleo	36
8 Sindicatos.....	37
8.1 Función y tareas.....	37
8.2 Protección jurídica.....	38
8.3 Direcciones de los sindicatos	38

1 Introducción

Esta es una guía para las personas que viven y trabajan en Alemania después de entrar al país en busca de asilo.

Incluye información para ayudar a encontrar un trabajo legal en condiciones justas y evitar caer en situaciones de explotación.

2 Acceso al empleo y a la formación de los refugiados

Si ha llegado a Alemania en busca de asilo, la cuestión de si se le permite trabajar o no depende de la duración de su estancia, el estado de su trámite de asilo (Asylverfahren), su nacionalidad y el título de residencia que se le haya concedido. La normativa al respecto es muy compleja. En la primera sección queremos ofrecerle información al respecto.

2.1 Derecho a un empleo remunerado ("empleo remunerado permitido")

Tiene derecho a trabajar y a formarse profesionalmente si tiene una prueba de su llegada (Ankunftsnachweis), un permiso de residencia (Aufenthaltsgestattung) o de tolerancia (Duldung) o un título de residencia específico, en el que se indique: "Se permite el empleo remunerado" (Erwerbstätigkeit gestattet). De esa forma, ya no necesitará el permiso de la autoridad de extranjería (Ausländerbehörde) si quiere aceptar un trabajo concreto.

Tienen acceso sin restricciones a cualquier empleo:

- Personas con derecho a asilo (Asylberechtigte) y personas cuya solicitud de asilo (Asylantrag) ha sido reconocida
- Refugiados con estatus de protección internacional (en particular, personas a las que se les ha concedido el "estatus de refugiado según la Convención de Ginebra")
- Personas protegidas subsidiarias (personas con riesgo de sufrir daños graves en el país de origen, como tortura o trato inhumano)

Tras una estancia de cuatro años, las personas con un un permiso de residencia (Aufenthaltsgestattung) o tolerancia (Duldung) pueden obtener un permiso de trabajo general para cualquier actividad.

Hay otros permisos de residencia que permiten el acceso al empleo sin restricciones.

2.2 Prohibición de empleo ("empleo remunerado no permitido")

No se le permite ejercer un empleo o iniciar una formación profesional si en su prueba de llegada, permiso de residencia o tolerancia o en su permiso de residencia se indica: "No se permite ejercer un empleo remunerado" (Erwerbstätigkeit nicht gestattet) .

Existen prohibiciones generales de empleo para diferentes grupos de refugiados. Además, la autoridad de extranjería (Ausländerbehörde) puede emitir prohibiciones individuales de empleo en determinadas condiciones.

Están sujetos a una prohibición de empleo:

a) Solicitantes de asilo (Asylbewerber)

- en los 3 primeros meses de residencia. El plazo comienza con la presentación de una solicitud de asilo (Asylantrag)
- durante una estancia obligatoria en un centro de acogida inicial del país o en un centro AnKER (centros de llegada, de decisión y de retorno) en los primeros 9 meses del procedimiento de asilo (Asylverfahren)
- de los llamados países de origen seguros hasta la conclusión del procedimiento de asilo (Asylverfahren), si la solicitud de asilo (Asylantrag) se presentó después del 31 de agosto de 2015

b) Personas con una tolerancia (Duldung)

- de los llamados países de origen seguros que presentaron una solicitud de asilo (Asylantrag) después del 31 de agosto de 2015 y esta fue rechazada o retirada o que no presentaron una solicitud de asilo (Asylantrag). Esto no se aplica si la solicitud fue retirada después del asesoramiento en la BAMF.
- durante una estancia obligatoria en un centro de acogida del Estado Federado (Land) o centro AnKER (centros de llegada, decisión y retorno) en un plazo de 6 meses con una tolerancia (Duldung).

- cuando la autoridad de extranjería (Ausländerbehörde) haya decidido que la expulsión no puede llevarse a cabo por razones de las que es responsable la persona tolerada.

Importante: está prohibido trabajar sin tener derecho a trabajar o un permiso de trabajo. Los empleados y la empresa pueden ser sancionados.

2.3 Permiso de trabajo ("Sólo se permite el empleo con el permiso de la autoridad de extranjería")

En principio, se aplica lo siguiente: los solicitantes de asilo (Asylsuchende / Asylbewerber) pueden recibir un permiso de empleo (Arbeitserlaubnis) después del tercer mes de residencia en Alemania. El periodo de espera comienza con la presentación de una solicitud de asilo (Asylantrag) ante las autoridades competentes en Alemania o ante la Policía Federal en la frontera.

Siempre debe solicitar el permiso de trabajo usted mismo en la Oficina de Registro de Extranjeros (Ausländerbehörde) de su lugar de residencia. Las empresas sólo pueden hacerlo si usted les otorga un poder notarial.

Las personas con permiso de tolerancia también pueden solicitar y recibir un permiso de trabajo. Por regla general, esto es posible tras una estancia de 3 meses. La formación profesional puede aprobarse incluso antes.

Importante: Las personas con un permiso de tolerancia pueden, bajo ciertas condiciones, recibir **un permiso de tolerancia para la formación profesional**. Una vez completada la formación, recibirán un permiso de residencia si ocupan un puesto de trabajo correspondiente a la formación. En determinadas condiciones, también se les puede conceder una tolerancia laboral. Después de 30 meses con una tolerancia de **empleo**, pueden solicitar un permiso de residencia como "persona tolerada calificada" a efectos de empleo o integración sostenible. Esto permite la transición del estatus de tolerancia a un permiso de residencia.

La autoridad de extranjería (Ausländerbehörde) puede expedir un permiso de trabajo a su discreción en función de los requisitos legales. En otros casos, la propia autoridad debe obtener la aprobación de la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit / Jobcenter). A continuación, la Agencia Federal de Empleo examina las condiciones laborales de la oferta de trabajo disponible,

por ejemplo, el nivel de remuneración. Los refugiados no pueden ser contratados en peores condiciones que los empleados alemanes comparables.

Encontrará información actualizada al respecto en la página web de la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit) (www.arbeitsagentur.de véase "Admisión al mercado laboral").

Importante: cuando solicite un permiso de trabajo, deberá presentar en la Oficina de Registro de Extranjeros (Ausländerbehörde) una solicitud de permiso de trabajo, una descripción del puesto de trabajo completada por el empleador que incluya información sobre el salario, el horario y las condiciones de trabajo, y una copia de su documento de identidad.

Nota: Los requisitos legales para el procedimiento de expedición de un permiso de acceso al empleo o a la formación profesional son complejos y han cambiado varias veces en los últimos años. Existen diferentes normativas y excepciones para las distintas actividades. Usted o su futura empresa pueden informarse en las agencias de empleo o en los centros de asesoramiento especializados.

3 Reconocimiento de títulos y calificaciones profesionales

3.1 Base jurídica

Si ha adquirido una formación profesional u otras calificaciones en su país de origen, debe comprobar si están reconocidas o pueden ser reconocidas en Alemania. Si su formación o calificación está reconocida en Alemania, tendrá más posibilidades en el mercado laboral.

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 requiere ningún reconocimiento para el ejercicio de la profesión. Las calificaciones profesionales extranjeras en las profesiones no reguladas pueden evaluarse en el marco de una prueba de equivalencia. Para los títulos universitarios que no dan derecho a una profesión regulada, como el de psicólogo o el de especialista en electrónica, no existe un procedimiento de reconocimiento como el de las profesiones reguladas. Sin embargo, los especialistas extranjeros con un título universitario de este tipo pueden demostrar a su futuro empleador que su título universitario extranjero está reconocido como comparable en Alemania. La base de datos "ANABIN" de la Oficina Central de Educación Extranjera ofrece información al respecto:

www.anabin.kmk.org (véase: Grados 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 para una evaluación individual del certificado:

<https://www.kmk.org/de/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/gleichwertigkeitsbescheide-fuer-nicht-reglementierte-landesrechtlich-geregelte-berufe.html>

3.2 Procedimiento de reconocimiento

Para determinar la equivalencia del título, debe solicitar el reconocimiento. Tiene que hacerlo personalmente, la empresa puede apoyarlo. Presente la solicitud en la oficina competente del Estado Federado donde piensa trabajar en el futuro. En el "Buscador de reconocimientos"

(<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>) puede averiguar qué oficina es responsable en su situación. Con la solicitud debe presentar su 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. Si ha perdido sus certificados, se pueden determinar sus competencias en el llamado procedimiento alternativo. Pueden ser, por ejemplo, muestras de trabajo, exámenes o peritajes.

Como resultado de la evaluación de la equivalencia, se emite una notificación. Las opciones son las siguientes:

- 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 con los requisitos alemanes.

En este último caso -que se da con frecuencia en la práctica- se le dará la oportunidad de obtener una calificación posterior a través de medidas educativas. En el caso de las profesiones reguladas, esta llamada medida compensatoria se especifica en la notificación emitida. En el caso de las profesiones no reguladas, la notificación emitida contiene la lista de diferencias esenciales que deben compensarse; sobre esta base, debe identificarse una calificación de adaptación.

En las profesiones reguladas, la equivalencia de la calificación profesional se establece cuando los solicitantes han superado 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.

Consejo: asesórese sobre el procedimiento de reconocimiento en los organismos especializados: <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/ingewanderte/beratungsangebote>

Puede encontrar más información sobre el procedimiento de reconocimiento en Alemania en el sitio web: www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php

4 Formas de empleo

4.1 Empleos sujetos a cotizaciones a la seguridad social

El trabajo que se realiza según las instrucciones del empresario y está integrado en la estructura de trabajo del mismo y cuyos ingresos brutos mensuales superan los 520 euros está sujeto a la seguridad social obligatoria. Esto significa que, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, las cotizaciones a la seguridad social se deducen del salario bruto. Además, su empleador paga la misma cantidad, que se deduce de su salario. Los seguros sociales incluyen: seguro de salud, seguro de accidentes, seguro de pensiones, seguro de cuidados de larga duración y seguro de desempleo. A cambio, los trabajadores reciben prestaciones del seguro, por ejemplo, el subsidio de enfermedad en caso de incapacidad laboral, el subsidio de desempleo en caso de paro, las prestaciones tras accidentes de trabajo y en caso de enfermedades profesionales, y las pensiones en caso de vejez y reducción de los ingresos.

- **Seguro de salud (Krankenversicherung):** seguro contra las consecuencias de una enfermedad y la maternidad. En caso de enfermedad, el seguro de salud cubre, entre otras cosas, los costes del tratamiento y la pérdida de ingresos.
- **Seguro de cuidados de larga duración (Pflegeversicherung):** seguro contra las consecuencias de la necesidad de cuidados de larga duración. En este caso, se reembolsan los gastos de atención domiciliaria y hospitalaria.
- **Seguro de accidentes (Unfallversicherung):** seguro contra las consecuencias de un accidente de trabajo y una enfermedad profesional. En este caso, se pagan, entre otras cosas, los gastos de rehabilitación médica y profesional, las pensiones por lesiones o las pensiones de subsistencia.
- **Seguro de pensiones (Rentenversicherung):** seguro contra las consecuencias de la invalidez y para garantizar la subsistencia en la edad de jubilación. En caso de producirse un evento asegurado, se paga la pensión de vejez, la pensión de invalidez, las prestaciones de rehabilitación y las pensiones de supervivencia.
- **Seguro de desempleo (Arbeitslosenversicherung):** seguro en caso de desempleo. En este caso, se paga el subsidio de desempleo y se conceden medidas de fomento del empleo.

Las cotizaciones a la seguridad social se recaudan a través de su aseguradora de salud (Krankenkasse). Si ya está afiliado a una aseguradora de salud, 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.

Después de la primera inscripción en la seguridad social, recibirá una tarjeta de seguridad social con su número de seguridad social, su nombre y su apellido, que debe 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 está mal! El empresario tiene la obligación de inscribirle en el seguro de pensiones (Rentenversicherung). Si no lo hace, póngase en contacto con su sindicato o con 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)).

4.2 Minitrabajo

Los llamados minitrabajos son relaciones laborales en las que el salario bruto mensual no puede superar los 520 euros.

A este tipo de relación laboral se le 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, asistencia 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, recibir su salario hasta 6 semanas.

4.3 Trabajo temporal

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 siguen los convenios colectivos en lo que respecta a la remuneración. 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.

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. 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 le 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.

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

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: sin embargo, durante los primeros 6 meses no se le aplica ninguna protección contra el despido en virtud de la Ley de Protección contra el Despido. Por favor, infórmese.

4.4 Prácticas

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

Lo que hay que saber:

Por regla general, los practicantes también deben 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 ocupaciones no reguladas y la fase de adaptación en la empresa en el caso de las ocupaciones 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:

- en las prácticas fuera de la formación profesional o los estudios, si ha terminado la formación profesional o los estudios,
- en las prácticas voluntarias que acompañan a los estudios o 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. No deje que lo exploten como mano de obra barata.

También en este caso la regla es: ¡asesórese!

4.5 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 está 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 estos procedimientos para limitar sus derechos, por ejemplo, a un salario más alto acordado colectivamente, y para ahorrar sus propios costes. En algunos ámbitos, por ejemplo en la industria cárnica, están prohibidos los contratos de obra y servicios.

En el caso de la cesión laboral encubierta, los trabajadores tienen derecho a la contratación directa con la empresa de destino y a las condiciones de trabajo que se aplican en ella.

La delimitación entre un contrato de trabajo y una cesión encubierta de trabajadores es difícil en la práctica. Por lo tanto, póngase en contacto con los sindicatos o el centro de asesoramiento para discutir su situación individual.

4.6 Trabajo independiente

Cuidado con los falsos independiente

Dependiendo de su estatus en Alemania, podrá o no trabajar por cuenta propia. Es posible que necesite un permiso de la autoridad de extranjería (Ausländerbehörde) para hacerlo. Infórmese en un centro de asesoramiento especializado, como Cáritas o Arbeiterwohlfahrt (AWO). Para hacerse independiente, debe darse de alta en una actividad comercial, salvo que se trate de una actividad por cuenta propia. Pida consejo a las autoridades competentes, como las cámaras de industria y comercio o la agencia tributaria.

El autoempleo ficticio se refiere a una relación laboral en la que una persona aparece como empresario independiente, aunque la naturaleza de su trabajo no es en absoluto un autoempleo, sino 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 determinan que usted es un falso independiente 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 al seguro de salud, de asistencia, de pensiones y de desempleo. Su empleador puede llegar a enfrentarse adicionalmente a una multa muy elevada o ir a la cárcel.

Son muchos los casos conocidos en los que personas fueron dados de alta como independientes sin su conocimiento y, por tanto, engañadas en sus derechos como trabajadores.

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

Si sospecha que es un falso independiente, pida consejo a su sindicato o a un centro de asesoramiento.

5 Derechos laborales en Alemania

5.1 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. No obstante, la relación laboral también puede acordarse verbalmente; sin embargo, los términos esenciales del contrato deben establecerse por escrito, ser firmados por el empresario y ser entregados al trabajador. El empleador no puede entregarle el certificado con los términos esenciales de contrato solamente en formato electrónico.

Un contrato de trabajo verbal es, en principio, válido. 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. Tiene derecho a una confirmación por escrito ("certificado") de sus condiciones de trabajo.

Consejo: en cualquier caso, pida un contrato de trabajo por escrito. Pida una copia del contrato firmado.

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.

5.2 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 Fede-

ral 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").

5.3 Periodo 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 periodo de prueba significa que los empleados y los empresarios que no estén satisfechos con la relación laboral pueden separarse antes.

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.

5.4 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.

5.5 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 su 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 del 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.

5.5.1 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 a largo plazo.

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

5.5.2 Salario mínimo

No debe recibir menos del salario mínimo.

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

5.6 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, cómo, 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 expiran, tendrá pocas oportunidades de cobrar su salario.

5.7 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 su 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. Usted 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.

5.8 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 minitrabajos. 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.

5.9 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.

5.10 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 en el 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.

5.11 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 tiene 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: ¡también hay plazos 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.

5.12 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 empleándolo debido a la situación económica, por ejemplo, porque ha perdido trabajos 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 le envía a casa 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 su 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 le entregan el preaviso en el trabajo el viernes = caducidad el viernes dentro de tres semanas. Si el plazo de tres 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 en 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 los costes 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 / Jobcenter). De lo contrario, puede ocurrir que se reduzcan sus prestaciones de desempleo (Arbeitslosengeld I).

5.13 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 a 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.

6 Aspectos del derecho social

6.1 Prestaciones familiares

En Alemania, las familias reciben apoyo económico con diversas prestaciones. Entre otras, se encuentran 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.

En el marco de los paquetes de alivio fiscal en 2022, el gobierno acordó la entrega de un bono adicional del subsidio por una suma única de 100 euros que se pagará a partir de julio de 2022. El requisito es que usted tenga derecho por lo menos un día del año 2022 al subsidio familiar.

El **subsidio parental (Elterngeld)** lo paga la Oficina de Bienestar Juvenil (Jugendamt) a las familias monoparentales de 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.

El **anticipo de la pensión alimenticia (Unterhaltsvorschuss)** es abonado a los hijos de familias monoparentales por la Oficina de Bienestar Juvenil si uno de los progenitores no paga la pensión alimenticia. 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 309 euros.

En principio, las personas cuyo permiso de residencia les permite trabajar tienen derecho a prestaciones familiares.

Las personas con derecho a asilo (Asylberechtigte) y los refugiados reconocidos (anerkannte Flüchtlinge) tienen derecho a prestaciones por hijos, prestaciones parentales y anticipos de manutención de reconocimiento.

Consejo: los refugiados reconocidos pueden recibir prestaciones por hijos con carácter retroactivo durante el tiempo que dure el procedimiento de asilo (Asylverfahren), durante un máximo de 6 meses. Infórmese sobre este tema en un centro de asesoramiento especializado.

Las personas con permiso de residencia temporal y estatus tolerado, a excepción de las personas con estatus tolerado para el empleo, no tienen derecho a las prestaciones por hijos, a la prestación parental y a los anticipos de manutención o pensión alimenticia.

Importante: el derecho a las prestaciones familiares para los refugiados puede surgir, a diferencia de esto, bajo condiciones especiales de los acuerdos internacionales. Esto se aplica a los nacionales de Bosnia y Herzegovina, Serbia, Montenegro y Kosovo, Turquía, Túnez, Argelia y Marruecos.

Existen otros títulos de residencia que pueden dar derecho a prestaciones familiares en determinadas circunstancias, por ejemplo, el permiso de residencia por razones humanitarias.

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. La cuantía del complemento por hijo se calcula individualmente y asciende a un máximo de 229 euros al mes por hijo en 2022, que incluye un suplemento inmediato por la suma de 20 euros. Las personas que tienen derecho a las prestaciones del Libro II del Código Social (SGB II) también reciben un complemento por hijo.

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

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

6.2 Prestaciones sociales

Tras la llegada y la notificación de la solicitud de asilo (Asylantrag), los refugiados reciben prestaciones sociales según la Ley de Prestaciones para Solicitantes de Asilo (Asylbewerberleistungsgesetz). Los conceden la Oficina de Asistencia Social (Sozialamt). También deben pagarse sin necesidad de una solicitud especial, basta con que la Oficina de Asistencia Social conozca la existencia de la demanda.

Las prestaciones sociales pueden proporcionarse como prestaciones en especie (comida, alojamiento, calefacción, ropa) o como prestaciones en moneda. Especialmente durante el alojamiento en instituciones estatales, se proporcionan prestaciones en especie.

En los primeros 18 meses de residencia, los refugiados tienen derecho a las denominadas prestaciones básicas, que son inferiores a las de la asistencia social ordinaria. En 2022, la necesidad de un solo adulto es de 367 euros. Para el tratamiento médico, se expide un certificado médico (Krankenschein), que puede utilizarse para visitar al médico.

Después de 18 meses de residencia, los refugiados tienen derecho automáticamente a las prestaciones sociales con una tarifa regular más alta, que se regulan en el SGB II/SGB XII /Libro II del Código Social), sin necesidad de presentar una solicitud por separado. Sin embargo, esto sólo se aplica si la duración de la estancia no ha sido influenciada por los interesados en un abuso de derecho. Esta situación se da si la persona con derecho a prestaciones se comporta de forma desleal o deshonesto. Si esto prolonga su estancia y le hubiera sido posible marcharse antes sin esta acción desleal, por ejemplo, porque la persona con derecho a prestaciones destruye deliberadamente el pasaporte, no se le conceden las prestaciones sociales incrementadas. Es posible que la Oficina de Asistencia Social tenga que demostrarlo. La necesidad estándar para un solo adulto en 2022 es de 449 euros. Para recibir tratamiento médico, hay que expedir una tarjeta de seguro de salud (Krankenversicherungskarte) con la que se puede acudir al médico.

En algunos casos, las Oficinas de Asistencia Social reducen las prestaciones o incluso excluyen a algunas personas de las mismas. Por ejemplo, las personas que tienen un estatus de protección (Schutzberechtigtenstatus) en otro país de la UE y se ven obligadas a abandonar Alemania, sólo tienen derecho a las llamadas prestaciones puente durante dos semanas y quedan excluidas de otras prestaciones.

Importante: estas reducciones de prestaciones pueden no ser legales. Si le afecta, póngase en contacto con un centro de asesoramiento y compruebe sus opciones de recurso.

Tras ser reconocido como persona con derecho a asilo o refugiado, deja de tener derecho a las prestaciones de la Ley de Prestaciones para Solicitantes de asilo (Asylbewerber). Si necesita ayuda, tiene derecho a la seguridad básica para demandantes de empleo según el SGB II y puede presentar una solicitud en la Agencia de Empleo (Jobcenter). Las personas que no pueden trabajar por su edad o su estado de salud tienen derecho a las prestaciones básicas de seguridad según el SGB XII, que debe solicitar.

7 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.

8 Sindicatos

8.1 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 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.

8.2 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 se lleva a cabo, 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/>.

8.3 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

Material for further reading:

Glosario: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/service/glossar-a.php>