



EMBAJADA
DE ESPAÑA

CONSEJERÍA DE TRABAJO,
MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Lichtensteinallee 1 - 10787 Berlín
Tfno. 030-263 989 200 – E-Mail: alemania@mites.gob.es

NOTA INFORMATIVA

Última actualización: 22/12/2020

MINIJOBS Y CORONAVIRUS – Preguntas frecuentes

¿Tengo derecho a que me paguen el salario si me pongo enfermo?

Los trabajadores con un minijob que no puedan ir a trabajar por encontrarse enfermos (por el coronavirus o cualquier otra enfermedad) tienen derecho a que la empresa siga pagándoles su salario durante las seis primeras semanas de baja médica, siempre que al comenzar la baja médica llevaran ya más de cuatro semanas trabajando en esa empresa.

¿Tengo derecho a que me paguen el salario si me veo obligado a guardar cuarentena?

Aunque el trabajador no esté enfermo, si se ve obligado a guardar cuarentena y no puede ir a trabajar, la empresa deberá seguir pagándole el salario durante seis semanas (se aplicaría en este caso la Ley de protección contra las infecciones).

Tengo hijos pequeños que no pueden ir estas semanas al colegio ni a la guardería. ¿Tengo derecho a que me paguen el salario si me quedo en casa con ellos?

Lo más recomendable es siempre hablar con el empleador y buscar juntos una solución. En principio, corresponde a los padres organizar el cuidado de sus hijos de una forma que no afecte al trabajo. Sin embargo, dado el cierre de guarderías y colegios y la situación de riesgo de las personas de la tercera edad que podrían ayudar en estos casos, el Gobierno aprobó una ayuda para los padres que no puedan ir a trabajar por tenerse que quedar en casa con sus hijos en las circunstancias sanitarias actuales: [Ayudas para familias con hijos](#)

Tengo un minijob de 450 euros y ahora la empresa me pide que trabaje más horas porque algunos de mis compañeros no pueden trabajar por enfermedad/cuarentena/otras circunstancias derivadas de la crisis actual.

¿Dejaría de ser un minijob si me pagan más de 450 euros al mes?

La clave para que un trabajo se considere minijob es que el salario anual no supere los 5.400 euros al año (es decir, 12 meses / 450 euros al mes). En condiciones normales, a partir de ese importe anual la relación laboral deja de ser un minijob y pasa a estar sujeta a cotizaciones ordinarias a la seguridad social.

Sin embargo, se permiten desviaciones ocasionales de esos ingresos máximos por motivos imprevisibles. En la circunstancia actual se podrá sobrepasar (en cualquier importe) ese límite mensual durante un máximo de cinco meses entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de 2020 (en otras circunstancias y a partir del 1 de noviembre de 2020, solo durante tres meses al año).

También los minijobs de corta duración, que hasta ahora duraban un máximo de 3 meses o 70 días laborables al año, pueden acogerse ahora a esta posibilidad excepcional: entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de 2020 se podrá tener un minijob con una duración de hasta 5 meses o 115 días laborables, sin que deje de considerarse minijob a efectos de cotizaciones.

Estos ingresos excepcionales no afectan al seguro familiar de enfermedad, que no se perderá aunque se sobrepase el límite de ingresos anuales, siempre que se deba a las circunstancias indicadas.

¿Tengo derecho a que me apliquen la reducción de jornada por razones coyunturales (*Kurzarbeit*)?

Este régimen solo puede aplicarse a los trabajadores que cotizan al seguro de desempleo, por lo cual NO incluye a los trabajadores con minijobs.

Tengo un puesto de trabajo normal en el que me han reducido la jornada por la crisis actual, y además trabajo o voy a empezar a trabajar un minijob. ¿Puede tener alguna repercusión el minijob en la compensación que voy a percibir por la jornada reducida (*Kurzarbeitergeld*)?

Si un trabajador al que la empresa ha reducido la jornada por las circunstancias actuales empieza a trabajar en un minijob, los ingresos que perciba por ese segundo empleo no reducirán la compensación por jornada reducida. Esta posibilidad se ha hecho extensiva a todos los sectores de actividad. Lo mismo cabe decir de los minijobs que vinieran realizándose desde antes de la reducción de jornada.

¿Me pueden despedir sin preaviso de un minijob por las circunstancias sanitarias actuales?

No. Tanto antes como ahora la empresa está obligada a respetar los plazos de preaviso para despedir al trabajador: a reserva de lo que se indique en el contrato de trabajo, y siempre que el despido no sea por razones disciplinarias, el plazo legal es de dos semanas si está en el periodo de prueba y, una vez finalizado este, de cuatro semanas antes del día 15 o el último día del mes (con arreglo al código civil alemán, el BGB).

El trabajador que quiera dejar un minijob está obligado a preavisar a la empresa respetando esos mismos plazos.

¿Me puede obligar la empresa a coger vacaciones o a acumular horas negativas en mi cuenta?

En principio, la empresa no puede obligar a un trabajador a coger vacaciones en contra de su voluntad o a acumular horas negativas, sino que ha de buscar una solución conveniente para ambos, como puede ser el disfrute de las horas de trabajo acumuladas previamente. Sin embargo, a menudo existen cláusulas en los contratos de trabajo, acuerdos de empresa o convenios colectivos que permiten utilizar las cuentas de horas de trabajo para compensar las oscilaciones en el volumen de trabajo de la empresa.

Más información en la página web de la *Minijobzentrale*:

https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/01_grundlagen/09_corona_faq/basepage.html