



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer



Gleichbehandlungsstelle

EU-Arbeitnehmer

www.eu-gleichbehandlungsstelle.de

Lista de comprobación: ¿Qué debo tener en cuenta antes de aceptar un empleo?

para trabajadores de la UE





Qué debe regular un contrato de trabajo:

Partes del contrato

Debe quedar claro cuáles son las partes que celebran el contrato: nombres, direcciones e indicación clara de quién es el trabajador y quién el empleador.

Tipo de actividad

El título profesional y el campo de actividad deben indicarse con la mayor precisión posible.

Lugar

Por lo general, el trabajo se realiza en la sede del empleador; los cambios frecuentes de emplazamiento deberían quedar reflejados en el contrato de trabajo.

Jornada laboral

La jornada laboral semanal habitual comprende de 35 a 40 horas semanales. También se puede trabajar a tiempo parcial.

Duración de la relación laboral

El contrato de trabajo puede ser indefinido o temporal.

Salario

La remuneración bruta debe indicarse en forma de salario mensual o anual. Además del salario base, pueden percibirse otros complementos como, por ejemplo, dietas y primas.

Pago del salario

Siempre que no se acuerde lo contrario, el dinero se transferirá a la cuenta el último día laborable del mes.

Plazos de prescripción

Si el empleador no pagara el salario íntegra o parcialmente, el trabajador deberá exigirle el pago del salario al empleador dentro de estos plazos.

Enfermedad

Se aplica el mantenimiento del derecho a la retribución durante las bajas laborales estipulado en la ley [Entgeltfortzahlungsgesetz](#).

Rescisión del contrato

Deben regularse los plazos de preaviso para la rescisión de la relación laboral. Generalmente son de cuatro semanas a partir del día 15 o del último día laborable del mes natural.

Periodo de prueba

Por lo general es de seis meses, llegando a los nueve meses cuando las actividades son más complejas; también se puede prescindir del periodo de prueba.

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias deben estar reguladas; del mismo modo que la remuneración por horas extra o la compensación con tiempo libre.

Vacaciones

La ley estipula 20 días de vacaciones al año para un trabajo de cinco días a la semana (24 días para trabajos de seis días a la semana). En los convenios salariales suelen recogerse con frecuencia más días de vacaciones.



Lista de comprobación con los puntos que debería tener claros antes de aceptar un trabajo en Alemania:

Nota: ¡los ciudadanos de la Unión Europea y el EEE no necesitan permiso de residencia ni permiso de trabajo! Islandia, Liechtenstein y Noruega también forman parte del Espacio Económico Europeo (EEE).

Celebración del contrato de trabajo: el empleador deberá entregar un contrato de trabajo a más tardar un mes después de empezar a trabajar. ¡También tienen validez los contratos de trabajo celebrados únicamente de manera verbal!

Número de identificación fiscal: se le enviará automáticamente después de inscribirse en el [registro civil \(Einwohnermeldeamt\)](#). Provisionalmente, también puede aceptar un trabajo *sin domicilio oficial registrado* ni número de identificación fiscal, siempre que, previamente, le solicite a la Agencia Tributaria un certificado para las [retenciones fiscales al salario](#). En cuanto pueda registrar un domicilio, se le enviará su número de identificación fiscal.

Número del seguro de pensiones: se le enviará automáticamente después de que un empleador le registre por primera vez en el seguro de pensiones; para personas nacidas a partir de 2005, se enviará automáticamente tras el nacimiento.

Certificado de afiliación al [seguro médico](#): el empleador deberá informar al seguro médico en un plazo de seis semanas después de empezar a trabajar. El seguro médico lo escoge usted personalmente. Allí le proporcionarán el certificado.

Apertura de una cuenta bancaria: deberá abrir una cuenta (basta con una cuenta básica) en un banco de su elección para que le puedan transferir su salario.

Certificado para el reconocimiento de [cualificaciones profesionales de otros países](#): según el tipo de profesión, puede ser necesario u opcional obtener el reconocimiento oficial de su título.

Certificado de las vacaciones disfrutadas: el empleador anterior deberá emitir para el nuevo empleador un certificado sobre las vacaciones concedidas y disfrutadas en el año natural en curso.



Nota: tenga en cuenta las particularidades aplicables a los **minijobs** en [Minijob Zentrale](#).

En áreas laborales especiales:

Eventualmente, **certificado de primera instrucción** conforme al § 43 de la ley de protección contra infecciones (en las áreas de preparación alimenticia, venta de alimentos y gastronomía)

Eventualmente, **certificado sanitario** (para jóvenes de menos de 18 años)

Eventualmente, **ropa de trabajo** (los costes pueden ser asumidos por la empresa)

Nota: complementando a esta lista de comprobación, nuestra [guía de instituciones públicas para ciudadanos de la UE](#) (disponible en varios idiomas) le ayudará a orientarse a la hora de realizar los trámites administrativos necesarios en Alemania.

Pie de imprenta

Oficina para la Igualdad de trato Trabajadores de la UE
de la Delegada del Gobierno Federal
de Migración, Refugiados e Integración

Editora

La Delegada del Gobierno Federal
de Migración, Refugiados e Integración
Berlín, octubre de 2018 (2.ª edición marzo de 2020)

Exención de responsabilidad

Esta información ha sido recopilada con la debida diligencia.
No se asume responsabilidad alguna por su exactitud,
actualidad e integridad.