

## **LOS “MINIJOBS”, CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y QUE COTIZAN A LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL**

**El máximo de horas trabajadas de estos contratos no excede de las 15 horas semanales**

El presidente de la CEOE, Juan Rosell, defendió, el pasado 14 de diciembre, que se implanten en España los “minijobs”, después de que esta fórmula fuera implantada con éxito en Alemania, tras su reunificación. Si bien, Rosell aseguró que ésta “no es una propuesta formal” de la patronal española. A continuación, se explican algunas de las **características de esta figura jurídica**.

Los “minijobs” constituyen una tipología de contrato a tiempo parcial, normalmente de carácter temporal. Este contrato no supera los 400 euros mensuales, incluidos todos los conceptos (pagas extraordinarias, bonus, comisiones), si bien el máximo de horas trabajadas por semana no puede exceder, por regla general, de 15 horas.

Esta fórmula permite una mayor flexibilidad para negociar sus condiciones de trabajo. Por ejemplo, el hecho de que exista libertad para pactar la distribución de las mencionadas 15 horas de trabajo semanales a nivel individual favorece tanto a las empresas como a los trabajadores.

Así, las empresas pueden adaptarse a las fluctuaciones de demanda y, por otra parte, las personas desempleadas (amas de casa, estudiantes...) también tiene más fácil su incorporación al mercado laboral y la realización de un trabajo remunerado con cotización a la Seguridad Social.

En relación con estas cotizaciones, el coste de este tipo de contrato ha ido aumentando progresivamente, desde el 22% en los años 90 hasta el 30,77% en la actualidad, partiendo de la siguiente composición: un 13% de cotización sanitaria; un 15% de cotización para pensiones públicas; y un 2,77% por impuestos y aportaciones solidarias (2%), junto con otras tres tasas adicionales de una cuantía insignificante (0,77%).

De esta forma, el trabajador sigue aportando y contribuyendo a los sistemas de protección social (en el caso alemán, sanitario y de pensiones) y puede compatibilizarlo con otros trabajos. Pese a que en los últimos veinte años, los costes empresariales de estos contratos se han incrementado, desde CEOE se pone de manifiesto la flexibilidad que los mismos ofrecen a la hora de distribuir las horas trabajadas durante la semana, así como de fijar las condiciones salariales a nivel individual, sin sobrepasar el límite de los 400 euros al mes. Además, dado que la mayoría de este tipo de contratos es temporal, sin límite de renovación, la flexibilidad para el empresario es aún mayor.

### **“Minijobs” en Alemania**

En septiembre de 2011, 4,85 millones de alemanes tenían “minijobs”. Además, 2,61 millones realizó aportaciones adicionales a la Seguridad Social, al tener un segundo “minijob” de 400 euros mensuales, tal y como informan desde la propia Confederación Española de Organizaciones Empresariales.