

Su contacto para consultas sobre trabajo temporal y contratos de obra

Horas extra y recargos del sector

Protección laboral y rescisión

Enfermedad y vacaciones

Y mucho más...

Respondemos a sus preguntas...

... y ayudamos a que el trabajo temporal y los contratos de obra sean justos.

Los comités de empresa y los empleados de centros de asesoramiento, centros de empleo y agencias de colocación también pueden contactar con nosotros para todas las cuestiones relacionadas con el trabajo temporal y los contratos de obra.

Por un buen mundo laboral en NRW

¿Qué derechos tengo como empleado?

¿Qué deben tener en cuenta los empleadores y los empleados en relación con un minitrabajo?

¿Cómo puedo saber si se me aplica un convenio colectivo?

¿Qué debe incluir un contrato de trabajo?

El sitio web ofrece respuestas a estas y muchas otras preguntas.

www.gute-arbeitswelt.nrw

También encontrará información importante, ejemplos prácticos e informes y eventos actuales sobre los temas de empleo justo, digitalización para la protección laboral, asuntos legales y cogestión.

El sitio web es operado por G.I.B. (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH) en cooperación con el Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales (MAGS) de NRW y el Instituto Estatal de Protección y Organización Laboral (LIA).

Contacto



Patrizia Golombek
Asistencia al proyecto



Johannes Beckmann
Dirección del proyecto



Lilli Seboldt
Colaboración científica

Datos de contacto

De lunes a jueves de 8:00 a 16:00
Viernes de 8:00 a 14:00

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



Visite nuestro sitio web:
www.zeitarbeit.nrw.de

Aquí encontrará la «Prueba rápida de trabajo temporal justo» e información adicional, así como contenido actual sobre trabajo temporal.

TBS NRW e.V.
Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund (Alemania)

La oficina de servicio «Trabajo temporal y contratos de obra justos» es operada por **TBS NRW e.V.** desde 2008. Los patrocinadores son el **Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales (MAGS) de NRW** y la **Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) de NRW**. Con el apoyo económico del **estado de Renania del Norte-Westfalia** y la **Unión Europea**.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



NRW DGB Deutscher Gewerkschaftsbund



Guía de trabajo temporal

A ayudamos a que el trabajo temporal y los contratos de obra sean justos



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Condiciones marco generales del trabajo temporal

¿Cuánto tiempo puedo estar asignado como trabajador temporal en una misma empresa contratante?

En la Ley alemana de trabajo temporal se estipula un periodo máximo de cesión de personal de 18 meses. Sin embargo, en algunos sectores es posible desviarse del periodo legal máximo de cesión de personal. Si la cesión dura más de lo permitido, la ley prevé que el trabajador sea contratado como empleado por la empresa contratante. No obstante, siempre que se respete el periodo máximo de cesión de personal, no existe ninguna obligación legal de contratación permanente por parte de la empresa contratante.

¿A qué salario por hora tengo derecho y a partir de cuándo recibiré el mismo salario que los empleados regulares (igualdad salarial)?

Para casi todos los trabajadores temporales, los convenios colectivos forman la base de las condiciones de empleo. En los dos convenios colectivos más comunes (DGB iGZ o BAP) encontrará el llamado «convenio colectivo de salarios», en el que se especifica el salario por hora que debe pagarse para cada actividad.

Por lo general, después de 9 meses en la misma empresa contratante, tiene derecho a recibir la misma remuneración que los empleados regulares comparables. En algunos sectores, este periodo puede extenderse hasta 15 meses a través de los llamados «convenios colectivos de recargo del sector». Al mismo tiempo, sin embargo, el salario por hora debe aumentar gradualmente de acuerdo con la regulación del sector correspondiente, a más tardar a partir de la sexta semana.

¿Cómo afectan los paros laborales a estas regulaciones?

Siempre que haya un máximo de 3 meses de interrupción entre dos asignaciones en la misma empresa contratante, se sumarán los tiempos de asignación para calcular el periodo máximo de cesión y la igualdad salarial. Si una interrupción dura más de 3 meses, el cálculo comenzará de nuevo desde el principio.

Preguntas frecuentes

¿Debo aceptar todas las asignaciones?

Usted acuerda las reglas para sus posibles asignaciones en el contrato de trabajo. En él debe especificarse con la mayor precisión posible en qué condiciones le gustaría trabajar. Esto incluye el lugar de trabajo, las horas de trabajo o los días de la semana en los que está disponible.

¿Qué ocurre con los gastos de desplazamiento?

Dado que los trabajadores temporales a menudo tienen asignaciones en ubicaciones diferentes, se les deben reembolsar los gastos de desplazamiento. Los gastos de desplazamiento pueden surgir, por ejemplo, de los billetes de autobús o del uso de un coche privado (0,30 €/km). La manera exacta en que se trata el reembolso de los gastos de desplazamiento difiere según la empresa de trabajo temporal, pero, en todo caso, debe recibir o acordar un reglamento por escrito cuando lo contraten.

Criterios para un trabajo temporal justo

- **Contrato de trabajo transparente:**
 - Especificación del lugar de trabajo y las horas de trabajo
 - Descripción en detalle del trabajo y clasificación correspondiente
- Información sobre el **sector de la asignación** y los correspondientes recargos del sector.
- Pago basado en el trabajo real realizado.
- Se observan todas las disposiciones del **contrato de trabajo y de los convenios colectivos**.
- Existe un **comité de empresa** en la empresa de trabajo temporal.
- **Reembolso de los gastos de desplazamiento** de acuerdo con el gasto (adicional) real.
- **Planificación transparente de la asignación**, teniendo en cuenta los deseos de los empleados.
- **Se proporciona equipo de seguridad.**
- Los trabajadores temporales están **calificados y capacitados** para sus trabajos.
- **Se reenvían las ofertas de trabajo internas** en la empresa contratante.
- Después de un periodo máximo de 6 meses, las empresas de trabajo temporal no exigen compensación, sino que apoyan la **contratación permanente**.

¿En qué consiste este «salario garantizado»?

Aunque su asignación finalice y la empresa de trabajo temporal no encuentre una nueva asignación de inmediato, deberá recibir el salario contractual completo. Dado que el empleador es responsable de la planificación de los trabajos, el riesgo de falta de encargos no debe repercutir en usted. Del mismo modo, no se deben cargar horas en la cuenta de horas de trabajo durante los periodos sin cesión.

¿Cómo funciona exactamente la cuenta de horas de trabajo?

La cuenta de horas de trabajo tiene la función de equilibrar la diferencia entre las horas de trabajo contractuales y las horas de trabajo reales en el marco de la asignación (horas de más y horas de menos). En determinadas circunstancias, puede solicitar el pago de su saldo de horas de trabajo o compensarlo con vacaciones remuneradas. Fuera de una asignación, el empleador no debe cargar horas en su cuenta de horas de trabajo unilateralmente, ya que así se podría eludir el salario garantizado que se ha descrito anteriormente. Fuera de las asignaciones, solo es posible acceder a la cuenta de horas de trabajo con su consentimiento expreso.

En nuestro sitio web

www.zeitarbeit.nrw.de
encontrará la «Prueba rápida de trabajo temporal justo».