



Observatori de la pime

Abril 2013

Minijobs

Índice

1. Introducción.....	2
2. Reformas históricas.....	2
3. Características de los minijobs	3
4. Diferencias entre los minijobs i los otros contratos.....	4
5. Los minijobs para sus titulares	6
6. Los minijobs para el empresario	8
7. Los minijobs para el Estado.....	8
8. Los minijobs por dimensión de empresa i sectores económicos	9
9. Posibilidades de implantación de los minijobs en España.....	12
Bibliografía.....	15

1. Introducción

Este es el segundo informe que tiene como protagonista Alemania, un país líder en muchos aspectos económicos, después del que elaboramos sobre las Mittelstand¹. En este informe se estudia una forma particular de contratación, lo que se conoce como minijobs, o “trabajos pequeños”.

Alemania es un referente en el mercado laboral ya que tiene una de las tasas de paro más bajas del mundo y porque desde 2006 hasta la actualidad ha reducido, a pesar de la crisis, el número de parados en casi 2 millones de personas.

Los minijobs son una forma particular de contratación que pretende facilitar la ocupación a base de impulsar la contratación i de reducir los costes laborales totales de los pequeños empleos a tiempo parcial. Esta fórmula contractual se introdujo en 1960, para intentar que las amas de casa se incorporaran al mercado de trabajo para suplir la falta de mano de obra en algunas industrias, y se reguló, tal y como lo conocemos ahora, en 2003, en el marco de un conjunto de reformas del mercado de trabajo conocidas como Hartz, por el nombre del director de personal de la empresa Volkswagen que fue jefe de la “Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt” que asesoraba al entonces canciller Schröder en temas laborales.

2. Reformas históricas

Los minijobs son un elemento más dentro de un mercado de trabajo que progresivamente ha ido incorporando reformas importantes. Entre los cambios se pueden destacar las cuatro fases de las reformas Hartz, entre 2003 i 2005, fruto de la llamada agenda 2010. Anteriormente a este período ya se habían iniciado cambios, y desde entonces se han introducido otros más. Estos son los principales:²

- Mejora de la eficiencia en la búsqueda de trabajo y aumento de los incentivos para aceptar vacantes. Para aumentar la eficiencia en la búsqueda de empleo y colocación, se desarrollan unos perfiles cualitativos con las características personales del parado para encontrar una vacante. Esto permite ofrecer trabajos más acordes a las características del parado, que de otro lado tiene que aceptar la vacante que se le ofrece si no quiere perder las prestaciones sociales,

¹ INFORMES PIMEC 4/2013

² Seguimos en parte el artículo “10 anys de miracle alemany” a El Punt Avui, 12 de marzo de 2013

aunque esta vacante sea para una cualificación inferior o a una cierta distancia del lugar de residencia.

- Recortes en las prestaciones de paro. Se fija el período máximo con derecho a subsidio de paro en un año para los menores de 55 años, y en un año y medio para los mayores de 55 años.
- Equiparación de los parados de larga duración a los perceptores de subsidio social.³ Se recorta la cuantía de los subsidios para reducir el salario de reserva (el salario a partir del cual una persona tiene incentivos para trabajar) e incentivar la búsqueda de trabajo entre los parados.
- Aumento de la edad de jubilación. Se alarga la edad de jubilación de los 65 a los 67 años. Además, se reducen las ventajas fiscales para la jubilación anticipada, incentivando la aceptación de empleos a media jornada y con un salario inferior durante los últimos años de vida laboral. También se incrementa la edad de prejubilación de los 60 a los 63 años.
- Flexibilidad de los despidos para las microempresas. Si bien en Alemania los despidos procedentes se basan en el comportamiento del trabajador, en su incapacidad para trabajar o en la situación económica de la empresa⁴, ninguna de estas exigencias afecta las empresas de hasta 8 trabajadores.

3. Características de los minijobs

Lo que se conoce como minijobs consiste en contratos con una remuneración no superior a 450€ al mes (400€ hasta finales de 2012), sin limitación horaria ni retribución mínima general (en Alemania no hay salario mínimo general). No existe ninguna limitación horaria en este tipo de contratos.

El titular de un minijob no paga impuestos de la renta personal ni cotizaciones a la Seguridad Social. Como trabajador tiene cubiertas las

³ Equivalente en cierta medida en España a los planes Prepara y RAI (Renta Activa de Inserción), de unos 425€ mensuales.

⁴ "Alemania: flexibilidad para la pequeña empresa"; El País, 19 de febrero de 2012

vacaciones y las bajas por enfermedad mediante la cotización de las empresas a la Seguridad Social, como se verá después.⁵

Otra característica relevante de los minijobs es que el contrato no tiene ninguna limitación temporal y que se puede encadenar uno tras otro. Aunque está pensado como solución temporal, los trabajadores podrían registrarse siempre por esta modalidad.

Es un tipo de contrato indicado para:

- *Las personas que quieren trabajar pocas horas.*
- *Las personas que quieren complementar otros trabajos.* Los minijobs como complemento de un trabajo principal mantienen la exención impositiva para su titular, de manera que es una buena forma de obtener un complemento salarial aumentando el número de horas trabajadas.
- *Regularizar trabajos que de otra forma se podrían hacer en la economía sumergida.* El trabajador no paga ni impuestos ni cotizaciones por este empleo, y tiene derecho a cobertura sanitaria y a pensión; a la empresa le cuesta un 30% más, pero tiene a sus empleados declarados.
- *Para complementar los ingresos de personas en riesgo de exclusión social.* El minijob permite recibir prestaciones sociales si es una retribución inferior a 160€. Uno de los colectivos más ligados a los minijobs es el de los parados de larga duración, que mantienen las prestaciones sociales, a la vez que complementan su renta con un pequeño trabajo; uno de los requisitos para seguir manteniendo la ayuda es aceptar un minijob cuando aparece.

4. Diferencias entre los minijobs i los otros contratos

Estas son las diferencias entre la contratación estándar y la contratación a través de un minijob:

- 1) Por lo que se refiere a los *costes no salariales*, los empresarios tienen que pagar un 30% del salario en concepto de:
 - a. 15% pensión,

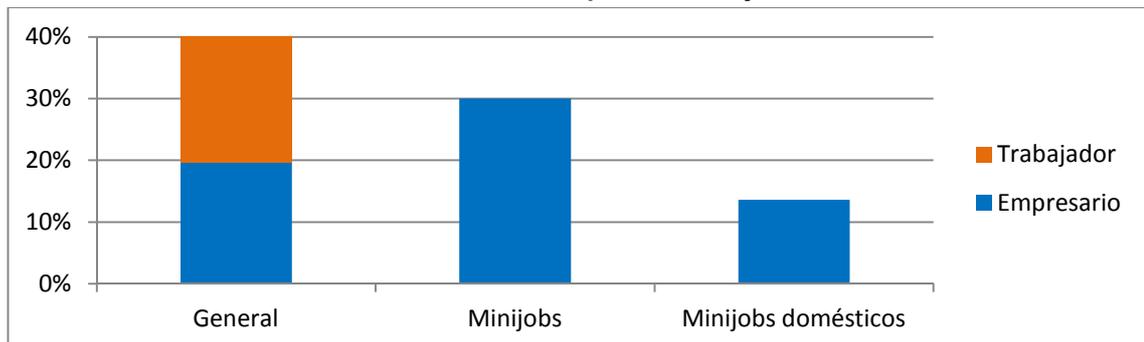
⁵ Antes de la implantación de los minijobs, las personas que trabajaban y ganaban menos de 400€ mensuales no tenían cobertura en caso de enfermedad, ni tampoco derecho a pensión.

- b. 13% seguro por enfermedad, y
- c. Un 2% impuesto sobre la renta.

Para el empresario, estos costes (30%), como acabamos de decir, son más altos que los de un contrato normal, que son del 20%. En el contrato normal los trabajadores pagan también un 20% de su salario. En total, pues, los costes no salariales suben hasta el 40%.

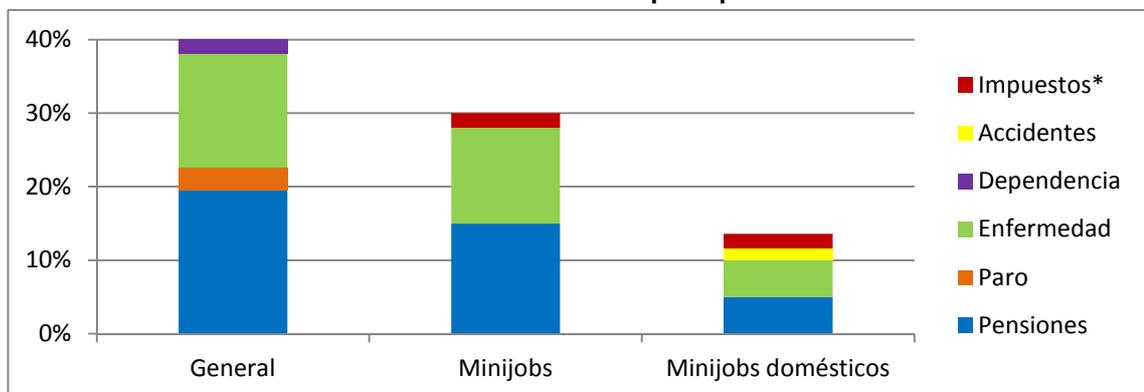
- 2) Al trabajador, el minijob no le genera ninguna obligación de cotizar a la Seguridad Social ni de pagar en concepto de impuesto sobre la renta del minijob.
- 3) Un caso particular de minijob es el servicio doméstico en hogares privados, con un tratamiento más favorable, que fija las cotizaciones totales a cargo del ocupador en el 13,6% del salario (ver gráficos 1 y 2).

Gráfico 1. Cotizaciones por contribuyente



Fuente: elaboración propia a partir de López y Rubio (2012)

Gráfico 2. Cotizaciones por tipo



*En el caso de los minijobs existe un impuesto único i proporcional del 2% a cargo del empresario. En las contrataciones generales este impuesto dependerá de la renta del trabajador así como de sus características personales.

Fuente: elaboración propia a partir de López y Rubio (2012)

5. Los minijobs para sus titulares

Actualmente los minijobs en Alemania ocupan 7,4 millones de personas. Alrededor de 2/3 de estos puestos de trabajo corresponden a mujeres (de las cuales, también en dos de cada tres casos el minijob es la única fuente de ingreso).

Por lo que se refiere a las edades, entre los hombres los minijobs se concentran en los jóvenes y en los de edad avanzada. En cambio, entre las mujeres, los titulares de minijob son de mediana edad. Destaca, en conjunto, que unos 800.000 jubilados, mujeres y hombres, complementan sus pensiones con minijobs.⁶

Aunque en algunas ocasiones se vincula la existencia de minijobs al interés de los empresarios, lo cierto es que hay colectivos de personas que buscan específicamente este tipo de contratos. Son aquellas que por su situación personal, familiar o profesional, buscan trabajos a media jornada y/o flexibles: estudiantes que quieren obtener unos ingresos mientras estudian; jubilados que quieren aumentar sus ingresos mediante un trabajo compatible con su fuente principal de ingresos; madres de familia que quieren obtener unos ingresos sin dejar de cuidar de sus hijos. Dicho esto, también es cierto que una parte de los titulares de minijobs desearían poder trabajar más horas.

Ante esta diversidad de intereses, entre los titulares de minijobs hay los que de esta forma pueden sufragar los gastos básicos de manutención y aquellos que destinan los ingresos a gastos especiales o extras (IAB, 2012). En este punto se debe destacar el papel de los incentivos fiscales, ya que Alemania penaliza las parejas con dos sueldos “completos”, lo que hace que, especialmente las mujeres, opten por los minijobs (con tratamiento fiscal favorable) para complementar el salario principal.

Los minijobs facilitan la entrada al mercado de trabajo de colectivos que de otra forma difícilmente lo harían, como son los estudiantes y las amas de casa. Al mismo tiempo permite mantener mano de obra que abandonaría el mercado de trabajo y que gracias a los minijobs siguen trabajando aunque sea en jornada reducida, como los jubilados.

Desde el punto de vista fiscal, los minijobs son atractivos porque permiten obtener salarios sin tener que pagar impuestos ni tampoco cotizaciones a la

⁶ “800.000 jubilados alemanes tienen un ‘minijob’ para aumentar sus ingresos”; Diario Público 28 de agosto de 2012

Seguridad Social. De esta forma, especialmente los trabajadores menos cualificados tienen incentivos a buscar trabajo, ya que este sistema les permite obtener ingresos superiores a las prestaciones sociales más básicas, a la vez que tienen un mayor grado de cobertura sanitaria, de pensiones y vacaciones remuneradas. Y los trabajadores con salarios más modestos pueden obtener ingresos complementarios libres de cargas tributarias de forma sencilla y flexible.

Por otro lado, los minijobs pueden ser compatibles con ciertos complementos que el Estado aporta a los trabajadores de rentas bajas (alquiler, calefacción, transporte público, etc.). Pero estas ayudas no están ligadas específicamente al minijob, sino que son compatibles cuando el salario percibido es especialmente bajo.

Los minijobs también pueden entenderse como un mecanismo temporal para formarse, bien sea inicialmente, bien sea para volver al mercado laboral después de un período de inactividad; esto es, permite mejorar la situación profesional futura del trabajador.

A pesar de los puntos anteriores, no hay consenso académico sobre si los minijobs actúan como puente entre la percepción de subsidios y la obtención de empleos "normales". Por otro lado, algunos estudios demuestran que, para el caso alemán, los minijobs han supuesto que los trabajadores con jornadas reducidas viesen como la regularización de esta forma contractual les castigaba en forma de salarios más bajos y más horas trabajadas.

Uno de los problemas principales que presentan los minijobs puede aparecer a largo plazo, ya que las contribuciones a la Seguridad Social que paga el empresario para sus trabajadores con minijob son inferiores a las de un contrato normal, de manera que si una persona trabaja habitualmente a través de minijobs, al final de su vida laboral habrá cotizado muy poco, y la suya será una pensión mínima. Esto puede corregirse si el trabajador complementa la aportación a las pensiones con una deducción salarial voluntaria, pero evidentemente se trata de decidir aumentar los ingresos futuros a cambio de reducir los presentes, ya de por sí reducidos en el caso de los minijobs. Esta aportación voluntaria se observa únicamente en el 5% de estos contratos en el comercio.

Finalmente, a pesar de que la protección por despido de los minijobs es equivalente a la de otras formas contractuales, se observa una menor

estabilidad entre sus trabajadores. Esto, pero, también puede atribuirse a las características y necesidades de los titulares de minijobs, que pueden preferir una mayor flexibilidad.

6. Los minijobs para el empresario

A priori, puede parecer que para el empresario un minijob no debería ser atractivo, ya que el porcentaje de costes no salariales que soporta directamente son más elevados. Pero sí que lo es por dos motivos:

- 1) Los salarios que se pactan por hora y mensuales son inferiores a los de otras formas contractuales.
- 2) Es un contrato con menos requisitos burocráticos y más flexibilidad que los contratos corrientes, que favorecen la flexibilidad ante variaciones en las necesidades de personal. Esta flexibilidad también se aplica en los casos de jornadas irregulares, ya que se puede disponer de muchos trabajadores de minijobs, en lugar de menos trabajadores a jornada completa, lo que permite una mayor flexibilidad en el repartimiento de las horas diarias, semanales o anuales.

A menudo se relacionan los minijobs con la posibilidad de contratar por debajo del salario mínimo. No es el caso, porque en Alemania no hay salario mínimo.

7. Los minijobs para el Estado

Como el titular de un minijob no tributa por renta ni cotizaciones sociales, esto para él le representa una ventaja fiscal. Es el empresario quien paga un 30% del coste salarial, como se ha visto anteriormente.

En conjunto, para el Estado, los minijobs pueden suponer una reducción de ingresos, tanto a través de impuestos como de la seguridad social. Pero esto depende: si los minijobs sustituyen contratos "normales" caen los ingresos; si, por el contrario, se utilizan como contratación de personas que no trabajaban y que de otra forma no trabajarían, o de personas que trabajaban en la economía sumergida, entonces el efecto sobre la recaudación es positivo.

En general, los estudios disponibles nos dicen que, en las grandes empresas, los minijobs evolucionan de forma complementaria con otras formas

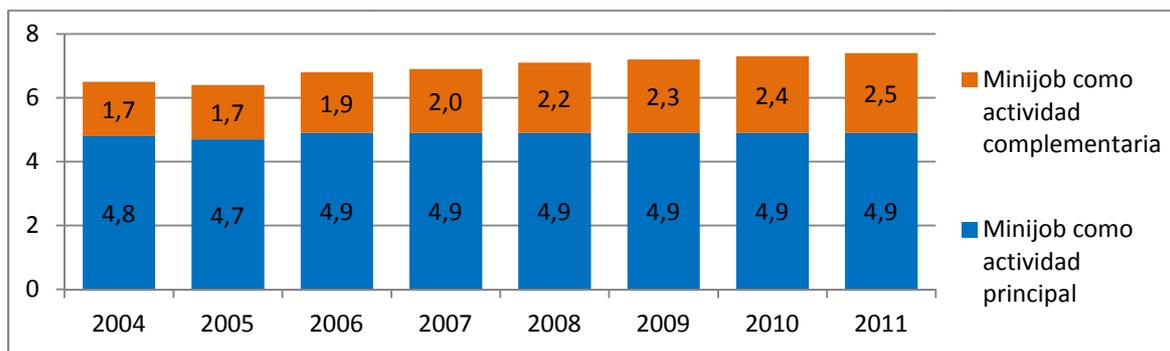
contractuales, de forma que las cotizaciones totales aumentan gracias a las primeras. Esto no pasaría en las pequeñas y medianas empresas, dónde se estaría produciendo una sustitución de contratos, de forma que la recaudación tributaria disminuiría a medida que los minijobs crecieran.

8. Los minijobs por dimensión de empresa i sectores económicos

De los 7,4 millones de minijobs que hay en alemania, 2,5 corresponden a trabajos complementarios, y 4,9 millones son la principal fuente de ingreso.

A nivel histórico, entre 2006 y 2011 el número de minijobs como principal fuente de ingresos es constante, lo que ha aumentado es el número de minijobs como complemento (Gráfico 3).

Gráfico 3. Número de minijobs como actividad principal i complementaria. Millones de trabajadores



Fuente: Elaboración propia a partir de IAB (2012)

Por dimensión de empresa, los minijobs tienen un comportamiento claramente diferenciado, ya que son mucho más presentes en las pequeñas empresas que en las grandes. Así, mientras que los trabajadores alemanes se distribuyen entre pequeña, mediana y gran empresa⁷ en un 20%, 38% y 43% respectivamente, los minijobs se distribuyen por dimensión en 33% en las pequeñas, 48% en las medianas y 19% en las grandes (Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de los trabajadores por dimensión de empresa. Minijobs i total

	Minijobs	Total
Pequeña (1-9 trabajadores)	33%	20%
Mediana (10-99 trabajadores)	48%	38%
Grande (100 o más trabajadores)	19%	43%

Fuente: IAB (2012)

⁷ Los datos disponibles no se basan en la clasificación habitual. En este informe, cuando hablamos de la dimensión de las empresas haremos referencia al siguiente: pequeña (entre 1 i 9 trabajadores), mediana (entre 10 y 99 trabajadores) y grande (100 o más trabajadores).

Por actividades, los minijobs tampoco se distribuyen de forma uniforme. En la tabla 2 podemos ver como la hostelería, otros servicios, venta minorista, alimentación y productos relacionados, servicios económicos y profesionales, y sanidad y servicios sociales tienen una porción de minijobs superior a su ocupación total. Estas actividades concentran el 66% del total de minijobs en Alemania.

Tabla 2. Distribución de los trabajadores por actividad de la empresa. Minijobs i total

	Minijobs	Total
Primario	1%	1%
Industrias extractivas, energía y agua	0%	2%
Alimentación y productos relacionados	3%	2%
Bienes de consumo	1%	2%
Elementos de producción	1%	4%
Inversión y bienes de consumo	4%	12%
Construcción	5%	6%
Venta al por mayor, comercio y reparación del motor	6%	7%
Venta minorista	16%	8%
Transporte y almacenamiento	5%	5%
Información y comunicación	2%	2%
Hotelería	12%	4%
Servicios financieros y seguros	2%	3%
Servicios económicos y profesionales	17%	14%
Educación	2%	4%
Salud y servicios sociales	13%	12%
Otros servicios	5%	2%
Defensa	2%	2%
Administración pública	2%	7%
Total	100%	100%

Fuente: IAB (2012)

La tabla 3 complementa la información de la tabla 2 ofreciéndonos el peso que los minijobs tienen sobre la ocupación y las empresas de cada sector. De esta forma, observamos que en la hostelería, otros servicios y comercio minorista, los minijobs representan más del 20% de la ocupación total. De otro lado, más del 60% de las empresas de alimentación y productos relacionados, la hotelería, la venta minorista y la sanidad y servicios sociales utilizan, en mayor o menor grado, los minijobs como forma contractual.

Tabla 3. Empresas con algún minijob y minijobs sobre la ocupación total por actividades.
%

	Empresas con algún minijob	Minijobs / Total ocupación
Primario	39%	17%
Industrias extractivas, energía y agua	37%	3%
Alimentación y productos relacionados	75%	16%
Bienes de consumo	58%	8%
Elementos de producción	51%	3%
Inversión y bienes de consumo	54%	4%
Construcción	43%	9%
Venta al por mayor, comercio y reparación del motor	48%	10%
Venta minorista	63%	23%
Transporte y almacenamiento	52%	11%
Información y comunicación	43%	7%
Hotelería	70%	34%
Servicios financieros y seguros	38%	6%
Servicios económicos y profesionales	48%	14%
Educación	47%	7%
Salud y servicios sociales	62%	12%
Otros servicios	47%	25%
Defensa	44%	12%
Administración pública	40%	4%
Total ⁸	52%	11%

Fuente: IAB (2012)

La estacionalidad de las actividades y las fluctuaciones de la demanda pueden justificar el recurso de los minijobs. En el otro plato de la balanza cabe decir que los minijobs van contra la inversión en formación, por razón de la temporalidad. También puede ejercer algún efecto sobre los empleos con mejor remuneración.

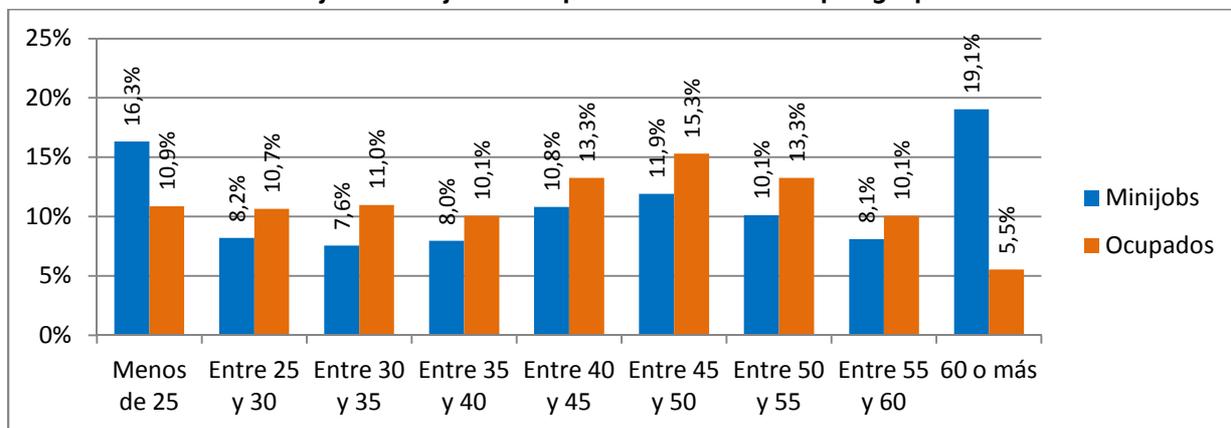
A nivel geográfico, la importancia de los minijobs en Alemania occidental es superior a la Alemania del Este, tanto en porcentaje de trabajadores como en empresas con algún contrato de este tipo. Estas diferencias pueden explicarse por la mayor tradición de las mujeres de trabajar a tiempo completo en la Alemania oriental.

Finalmente, por lo que hace referencia a la edad de los titulares de los minijobs, destacan los menores de 25 años y los mayores de 60, ya que la cifra de minijobs entre estos colectivos es claramente superior al porcentaje

⁸ Estimación propia a partir de los datos de la fundación Hans Bockler i el IAB

de ocupados sobre el total, y porque suponen el 35,4% del total de minijobs (Gráfico 4).

Gráfico 4. Porcentaje de minijobs i ocupados sobre el total por grupos de edad. 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de Destatis (Statistisches Bundesamt)

9. Posibilidades de implantación de los minijobs en España

Si en España se aplicaran los minijobs se necesitaría tener presente que el salario mínimo (645€ en 2013) hace referencia a una jornada completa, mientras que los minijobs están diseñados para trabajos con jornadas reducidas. Por otro lado, la legislación española ya permite hacer contratos por debajo de 450€, concretamente para jornadas reducidas. Si estos contratos se hicieran bajo una fórmula parecida a los minijobs, los costes no salariales serían inferiores a los de un contrato de jornada reducida.

La figura de los minijobs alemanes no se puede traspasar al mercado laboral español sin calibrar detenidamente su aplicabilidad y, sobretudo, sin tener presente que el minijob es una pieza más de una reforma profunda en el sistema alemán, que viene de lejos y que afectó, entre otros aspectos, la edad de jubilación, las prestaciones de paro y los subsidios sociales. Por lo tanto, el minijob no es una pieza aislada.

El minijob establece un salario mensual máximo de 450€ y un coste no salarial para el empresario del 30%. El trabajador no paga impuestos ni cotizaciones, tiene derecho a pensión pero no a prestaciones de paro. El minijob se puede compatibilizar con subsidios sociales y con otros empleos por parte de los trabajadores.

Es conocido que en España hay una gran cantidad de fórmulas contractuales, muy probablemente excesiva, con una gran casuística de

incentivos que, además, son variables en el tiempo, la cual cosa configura un marco normativo complejo.

La fórmula del minijob en Alemania se ha demostrado eficaz en la lucha contra el paro y en conseguir el encaje de muchos trabajos que de otro modo no se harían (complementación de trabajo) o que se harían en economía submergida. Si el Estado español se aviniera a estudiarla debería hacerlo no tanto con el objetivo de trasponer la figura directamente, sino de introducir en el mercado laboral unos principios subyacentes básicos en los minijobs que podrían ser efectivos. Las dos características principales de los minijobs que se debería sopesar son incentivar fiscalmente los trabajos pequeños y permitir su compatibilidad:

- 1) Incentivar fiscalmente el empresariado en los contratos a tiempo parcial. Este tipo de contratos ha tenido poco éxito (14,8% de los contratos en 2012)⁹ por diferentes motivos, entre los cuales que el empresario paga más cotización por dos contratos temporales a tiempo parcial que por un contrato temporal a tiempo completo que sume las mismas horas, porque puede comportar tener que duplicar gastos de equipamiento laboral, hay más costes de coordinación, etc.
- 2) Incentivar fiscalmente los trabajadores para empleos a tiempo parcial. En los minijobs los trabajadores no tributan, ni cotizan ni renda.
- 3) Permitir a la persona que trabaja compatibilizar empleos pequeños (con tratamiento fiscal favorable) con:
 - a. Prestaciones sociales, en el caso de un minijob de muy baja retribución
 - b. Otros trabajos (principal)
 - c. Pensión de jubilación

Debemos recordar que en sus inicios en los años 60, los minijobs tenían que favorecer la entrada de las mujeres al mercado de trabajo (hoy aún $\frac{3}{4}$ partes de los minijobs los tienen mujeres). Después esta fórmula contractual se ha extendido a parados de larga duración, colectivos con riesgo de exclusión, jubilados (que complementan sus pensiones), estudiantes,

⁹ En 2012 en Holanda significaban el 49,8% de los contratos, en Alemania el 26,7%, en el Reino Unido el 27,2%, en Francia el 18% i en Italia, el 17,1%, (Datos del Eurostat).

etcétera. Entre 2005 y 2012 ha aumentado en 1 millón el número de minijobs en Alemania.

No hay duda de los efectos positivos de los minijobs sobre la flexibilización del mercado, sobre la ocupación de algunos colectivos con preferencias para ocupaciones a tiempo parcial (personas con obligaciones familiares, estudiantes, jubilados¹⁰) y, también muy importante, sobre la regularización de actividades de economía sumergida. Dada la dificultad existente en el mercado de trabajo español de crear ocupación mientras no haya crecimiento, es imperativo explorar todas las posibilidades de compartir más el trabajo y de hacer aflorar el que está sumergido, con tratamientos fiscales atractivos.

Una transposición de las características de los minijobs al mercado español se puede hacer creando un nuevo tipo contractual o simplemente introduciendo estas características en los contratos ya existentes. Siempre se necesitará, lógicamente, diálogo social para un proyecto de notable trascendencia como este.

¹⁰ Actualmente, solo un 37,8% de los españoles de entre 60 y 64 años se mantienen activos, ante el 79,8% en Alemania; un 3,8% en España y un 7,9% en Alemania de los que tienen entre 65 y 74 años, y en España solo un 0,4% de los mayores de 74 años siguen activos, mientras que en Alemania son un 1,5%. De esta forma, los años de vida laboral en España se sitúan en los 34,5 años, mientras que en Alemania la cifra es de 37,4.

Bibliografía

- DINGELDEY, SOPP i WAGNER: *Governance of the income mix: means-tested UB II transfers in combination with marginal part-time employment*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- HOHENDANNER i STEGMAIER (IAB) (2012): *Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 24/2012*; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- HÜFNER i KLEIN (2012): "The German Labour Market: Preparing for the Future", OECD Economics Department Working Papers, núm. 983.
- KLENNER i SCHMIDT: *Mini-jobs: a risky form of employment in the transfer to the "adult worker model"*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- LÓPEZ i RUBIO (2012): *Bases y tipos de cotización en Alemania año 2012*; Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, Embajada de España, Berlín.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *Los miniempleos en Alemania*, Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, Embajada de España, Berlín.
- VOSS i WEINKOPF: *Mini-jobs: the low-wage trap*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- WEINKOPF: GERMANY: *Precarious employment and rise of mini-jobs*; <http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/weinkopf.pdf>.
- WUNSCH (2006): *Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification*; https://www.alexandria.unisg.ch/export/DL/Conny_Wunsch/31870.pdf.
- ZIMMER: *Payment equality and limiting the flexibilisation of marginal part-time work through collective agreements*; WSI-Mitteilungen 2012, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut; http://www.boeckler.de/wsimit_eng_2012_01_summary.pdf.
- Destatis (Statistisches Bundesamt): <https://www.destatis.de>.
- Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Hans BöcklerStiftung: <http://www.boeckler.de>.
- Instituto Nacional de Estadística (INE): www.ine.es