

fair **DGB**

Ihre Rechte, wenn Sie  
in Deutschland arbeiten.

# ¡Informarse es protegerse!

Una guía para trabajar con éxito en Alemania



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

CONSEJERÍA DE TRABAJO,  
MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



# Introducción

Este folleto está dirigido a españoles y españolas que desean trabajar y vivir en Alemania de forma temporal o permanente. Los mercados laborales en Europa se han liberalizado y globalizado. Esto, aparte de ofrecer nuevas oportunidades y perspectivas, da lugar en ocasiones a abusos y explotación laboral de los/as trabajadores/as migrantes.

En base a las experiencias de las oficinas de asesoría y del trabajo de los sindicatos alemanes y españoles, así como de las organizaciones no gubernamentales, la explotación laboral es más frecuente en los/as trabajadores/as migrantes y móviles, también procedentes de España, y no solo en sectores con empleos poco cualificados y salarios bajos. El desconocimiento del idioma alemán y de los derechos laborales, así como la falta de organización sindical favorecen a menudo los tratos abusivos. Este folleto contiene información que te podrá ayudar a encontrar un trabajo legal en Alemania en condiciones justas.

# Presentación

En el transcurso de las últimas décadas, la movilidad laboral dentro de la Unión Europea se ha consolidado notablemente, favoreciendo el traslado temporal o permanente de numerosos ciudadanos españoles hacia Alemania. Si bien el principio de libre circulación ofrece vastas oportunidades de desarrollo profesional, la liberalización de los mercados laborales también ha propiciado la emergencia de riesgos de vulnerabilidad social y laboral.

Las evidencias recabadas por las oficinas de asesoría, las organizaciones sindicales e instituciones gubernamentales apuntan a que la falta de acceso a información relevante, unida a la barrera idiomática y a la falta de organización sindical, incrementa de manera significativa el riesgo de explotación entre los trabajadores migrantes.

Ante este paradigma, la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la Embajada de España en Alemania reitera su compromiso ineludible con la protección de los derechos sociolaborales de nuestros conciudadanos. La presente guía, en su edición actualizada de 2026, constituye un instrumento preventivo y de orientación de primer orden. Su elaboración es el resultado de una fructífera y continuada colaboración con la red de asesoramiento Faire Mobilität de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Esta nueva edición aborda de manera rigurosa las actualizaciones normativas y las modalidades de empleo contemporáneas. Entre sus contenidos integra referencias a los desplazamientos transnacionales, la fiscalidad y legislación del trabajo en remoto, las particularidades del trabajo de temporada y los riesgos asociados a prácticas fraudulentas por parte de agencias de colocación irregulares.

Agradecemos profundamente el rigor y la cooperación de los agentes sociales en la elaboración de este documento. Confiamos en que este manual dotará a los profesionales españoles del conocimiento normativo necesario para garantizar que su inserción y permanencia en el mercado laboral alemán se rijan por los principios de equidad, seguridad jurídica y dignidad laboral.

## **José María Casero Escalante**

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la Embajada de España en Alemania

El 12 de junio de 1985 España se incorporó a la Comunidad Europea. Desde que finalizó el periodo transitorio en 1991, los ciudadanos españoles tienen la posibilidad y el derecho de ejercer en Alemania, sin restricciones, la profesión que elijan.

En las últimas décadas muchos españoles han venido a Alemania. Algunos se han establecido aquí de forma permanente; otros, tras unos meses o años, han decidido volver a España. Muchos aprovechan la posibilidad de la libre circulación para trabajar en Alemania. La mayoría de estas relaciones laborales transcurren sin problemas. Sin embargo, a menudo tenemos conocimiento de casos en los que trabajadores y trabajadoras de España se han visto obligados a trabajar en condiciones inaceptables o de explotación. Si se encuentra en una situación así, no debe aceptarla. En este folleto encontrará información sobre cómo actuar.

Las personas que llegan por primera vez a Alemania a menudo desconocen sus derechos y las opciones de las que disponen. Muchas tienen un conocimiento limitado del idioma alemán y no saben a quién acudir cuando se encuentran con dificultades en el mercado laboral. Si tiene previsto buscar trabajo en Alemania, este folleto le servirá de orientación inicial. Ofrece consejos sobre cómo prepararse, a qué aspectos debe prestar atención y dónde puede acudir en Alemania para obtener ayuda.

Además, le recomiendo que se afilie a uno de los sindicatos de la DGB. Un sindicato puede ofrecerle protección y apoyo si surgen problemas en el trabajo. Al mismo tiempo, como confederación, defendemos ante el Gobierno alemán una mejor normativa de protección laboral. Si ya es miembro de un sindicato español, pregunte a su sindicato si existe un acuerdo de cooperación con un sindicato alemán y qué cobertura le ofrece. Los sindicatos de la DGB están divididos por sectores profesionales. Para saber qué sindicato es el adecuado para usted, puede informarse en las oficinas sindicales o en la red de asesoramiento Faire Mobilität, mencionadas al final de este folleto. Como sindicatos alemanes, defendemos un trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con independencia de su procedencia.

### **Anja Piel**

Miembro de la ejecutiva federal de la Confederación Alemana de Sindicatos



# Índice

<b>I. Antes de salir de España</b>	<b>8</b>
<b>Qué documentos debes llevar contigo</b>	<b>9</b>
<b>Aprende alemán</b>	<b>12</b>
<b>Homologación y reconocimiento de títulos</b>	<b>13</b>
<b>Búsqueda de empleo desde España</b>	<b>13</b>
El mercado laboral alemán	13
Agencias de colocación	14
Trabajar como temporero/a	15
Desplazamiento de trabajadores/as	17
Trabajo en remoto desde España	18
Trabajar como autónomo/a	20
<b>II. Una vez en Alemania</b>	<b>22</b>
<b>Primeros pasos</b>	<b>23</b>
<b>Trabajar en Alemania</b>	<b>23</b>
Condiciones laborales	23
Seguro de asistencia sanitaria	33
Seguro de dependencia	34
Seguro de pensiones y derecho a pensión	34
Seguro de desempleo	34
Seguro de accidentes laborales	35
Convenios colectivos	35
Breve resumen sobre el sistema fiscal	35
Otras modalidades laborales	36
Trabajo por cuenta propia	38
<b>III. Consejos y advertencias</b>	<b>40</b>
<b>Lo más importante</b>	<b>41</b>
Documenta tu trabajo	41
Procedimiento frente al Tribunal laboral	41
<b>Sindicatos</b>	<b>42</b>
<b>Cogestión empresarial</b>	<b>42</b>
<b>Asistencia jurídica y posibilidades de reclamación</b>	<b>43</b>
<b>Direcciones importantes</b>	<b>44</b>
<b>En España</b>	<b>45</b>
<b>En Alemania</b>	<b>45</b>
<b>Asesoría</b>	<b>46</b>
<b>Sindicatos</b>	<b>47</b>

# **I. Antes de salir de España**

## Qué documentos debes llevar contigo

### Checklist: ¿Qué debes llevar contigo?

- / DNI o pasaporte
- / Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)
- / Informe de vida laboral
- / Certificados de formación profesional o superior y otras cualificaciones y referencias profesionales

### / Documento Nacional de Identidad (DNI) o pasaporte

No olvides llevar tu DNI o pasaporte en vigor.

Con el DNI electrónico (DNIe) podrás realizar online muchos trámites burocráticos ante la Administración española.

Te recomendamos Mi Carpeta Ciudadana, un espacio personal online que facilita la relación con las Administraciones Públicas españolas y a través del cual podrás presentar solicitudes, consultar resoluciones o gestionar citas:

<https://carpetaciudadana.gob.es/carpeta/clave.htm>.

Es importante también que actives tu identificación Cl@ve, con la que podrás autenticarte desde el extranjero y seguir utilizando todos los servicios digitales de las Administraciones Públicas españolas.

### / Tarjeta Sanitaria Europea

Si tienes seguro médico en España, solicita la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE), con la que estarás asegurado/a en Alemania en caso de una urgencia y recibirás asistencia sanitaria en una consulta médica o en un hospital, si por tu estado no puedes regresar a España a continuar el tratamiento.

Si vas a tardar demasiado en recibir la TSE y ya tienes previsto viajar, solicita a la Seguridad Social un Certificado

Provisional Sustitutorio (CPS), que recibirás por correo electrónico. Ambos documentos puedes solicitarlos online: <https://prestaciones.seg-social.es/servicio/tarjeta-sanitaria-europea-certificado-provisional-sustitutorio.html>.

**Atención:** La TSE o el CPS solo los reconocen en Alemania los médicos y hospitales públicos (no las consultas privadas). Busca la indicación “Kassenarzt” (médico concertado) o “alle Kassen” (todas las aseguradoras) en las consultas médicas.

Si tu intención es permanecer en Alemania durante más de tres meses, deberás contratar un seguro médico alemán público o privado en un plazo de tres meses a partir de la fecha de empadronamiento.

Si una empresa española te desplaza a Alemania para trabajar durante un periodo determinado, seguirás sujeto/a al sistema de seguridad social español. En este caso necesitarás el formulario A1 para estancias cortas en Alemania y el formulario S1 para estancias de más de seis meses. Acude con este último a una aseguradora médica alemana (Krankenkasse) y regístrate allí. Recibirás una tarjeta sanitaria alemana, pero los gastos seguirán corriendo a cargo de la Seguridad Social española.

El formulario A1 te lo proporcionará tu empresa. El formulario S1 lo obtendrás de la Seguridad Social: <https://prestaciones.seg-social.es/servicio/formulario-s1-asistencia-sanitaria-fuera-espana.html?categoria=certificados>.

Si tienes dificultades con el seguro de asistencia sanitaria, dirígete a una oficina de asesoría o a la Consejería de Trabajo de la Embajada de España (ver Direcciones importantes, pág. 46).

## **Seguro de asistencia sanitaria – Tarjeta sanitaria, A1, S1... ¿Qué necesito cuándo?**

Estancia breve en Alemania: Tarjeta Sanitaria Europea/CPS.

Estancia prolongada en Alemania: depende de si vives y trabajas de forma remota o transfronteriza en España y Alemania, o solo en Alemania:

- / Trabajas temporalmente en Alemania, pero sigues contratado/a en España (desplazamiento, trabajo remoto.)
  - Con el certificado A1 puedes demostrar que estás asegurado/a en España.
  - Con el formulario S1 obtendrás una tarjeta sanitaria alemana, pero seguirás asegurado/a en la Seguridad Social española.
  
- / Vives y trabajas únicamente en Alemania.
  - Dirígete a un seguro de asistencia sanitaria alemán (Krankenkasse).

### **/ Informe de vida laboral/Comprobante de cotizaciones**

El informe de vida laboral contiene los periodos cotizados a la Seguridad Social. Puedes solicitarlo actualizado en <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Categorias/Vida+laboral+e+informes>.

Si llevas al menos cuatro semanas inscrito/a en el paro en España, tienes la posibilidad de exportar la prestación por desempleo a Alemania y buscar trabajo aquí. Para ello necesitarás el formulario U2, que puedes solicitar en el SEPE y con el que podrás cobrar el paro español en Alemania durante al menos tres meses mientras buscas trabajo. Para ello debes inscribirte como demandante de empleo y presentar el formulario PD U2 en la agencia de empleo ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)) en el plazo recogido en tu PD U2 y, en todo caso, en los primeros siete días desde tu llegada a Alemania.

Si te quedas sin trabajo en Alemania y deseas solicitar la prestación por desempleo (Arbeitslosengeld), te pueden tener en cuenta tus periodos de cotización en España. En principio, la agencia de empleo alemana (Agentur für Arbeit) solicita los datos al SEPE, pero también puedes ponerte tú en contacto con el SEPE y pedir que te certifiquen los periodos con el formulario U1.

## / **Certificados de formación profesional o superior y otras cualificaciones**

Lleva contigo tus certificados y acreditaciones sobre formación, cualificación y experiencia profesional previa. En Alemania estos documentos suelen adjuntarse a las solicitudes de empleo.

Si deseas trabajar con niños o en el sector sanitario, es posible que necesites un certificado de antecedentes penales ampliado. Puedes solicitarlo en España a través de la página web del Ministerio de Justicia, o más adelante en Alemania en la oficina de atención al ciudadano de tu localidad de residencia (Bürgeramt).

## **Aprende alemán**

Si vas a trabajar y vivir en Alemania, es fundamental que sepas alemán. Por regla general, necesitarás el alemán para comunicarte con la empresa, los/as compañeros/as de trabajo y las autoridades. Con un buen nivel de alemán las posibilidades de conseguir un buen trabajo son mucho mayores. En cambio, si hablas poco alemán, corres un mayor riesgo de que te exploten laboralmente. A veces, las empresas presentan documentos como el contrato de trabajo en alemán, y piden que los firmes. ¡No firmes nunca nada que no entiendas! Si hablas bien alemán, te resultará más fácil encontrar un buen trabajo y podrás negociar mejor tus condiciones laborales.

**Consejo:** Lo más apropiado es que visites algún curso de alemán en España.

Los Institutos Goethe de Madrid y Barcelona, así como las Escuelas Oficiales de Idiomas de muchas ciudades y las universidades ofrecen cursos de alemán. Otra posibilidad es hacer un intercambio con una persona de habla alemana que quiera aprender español.

También puedes asistir a un curso de alemán en Alemania. Las universidades populares (Volkshochschulen), por ejemplo, ofrecen formación de calidad a precios asequibles.

Más información: [www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/al-llegar/cursos-de-aleman/index.html](http://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/al-llegar/cursos-de-aleman/index.html).

**Consejo:** Diversas organizaciones en Alemania ofrecen cursos de alemán gratuitos o a precios módicos. Infórmate en una oficina de asesoría a migrantes.

## Homologación y reconocimiento de títulos

Si has cursado una formación profesional de más de dos años u otra cualificación en España, deberías comprobar si se puede homologar o reconocer el título en Alemania. Si es así, tendrás más posibilidades de trabajar en tu profesión y de recibir una remuneración adecuada.

Aquí encontrarás información en español sobre el reconocimiento de títulos: [www.erkennung-in-deutschland.de/html/es/indice.php](http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/es/indice.php).

## Búsqueda de empleo desde España

### El mercado laboral alemán

Como ciudadano/a de la Unión Europea tienes acceso al mercado laboral alemán sin necesidad de solicitar un permiso de trabajo.

En Alemania falta personal cualificado en muchos sectores, como por ejemplo:

- / Profesiones sanitarias: enfermería, medicina, terapia
- / Técnica e ingeniería: ingeniería mecánica, ingeniería eléctrica, mecatrónica
- / TIC y digitalización: desarrollo de software, administración de sistemas, IA
- / Oficios e industria: electricistas, instaladores, soldadores

/ Educación y formación: profesores, educadores

/ Hostelería y gastronomía: cocineros, personal de servicio

Las posibilidades de encontrar trabajo en estos sectores no suelen ser malas. Pero cuidado: esto no significa que las condiciones laborales sean buenas en todas partes. Ten en cuenta la importancia de la homologación del título profesional y del aprendizaje del alemán para aumentar las posibilidades de encontrar un buen trabajo.

Una vez en Alemania, infórmate sobre la oferta de asistencia de los sindicatos y no dudes en acudir a una oficina de asesoría si tienes dudas o problemas.

## **Agencias de colocación**

Si quieres buscar trabajo en Alemania desde España, puedes recurrir a las ofertas de agencias de colocación autorizadas. En la página web del Sistema Nacional de Empleo encontrarás las agencias de colocación registradas:  
[www.sistemanacionalempleo.es/HomeSne/agencias.html](http://www.sistemanacionalempleo.es/HomeSne/agencias.html)

Si tu agencia de colocación no está registrada, puedes consultar con el SEPE. Si sospechas que una agencia no es seria, contacta con la Inspección de Trabajo (ITSS): <https://oeitss.gob.es/tramites/personas-trabajadoras/comunicacion>.

**Atención:** ¡Cuidado con los fraudes!

Por desgracia, hay muchas agencias de colocación que son poco fiables. Prometen un trabajo legal con un buen sueldo y alojamiento y dicen que se encargarán de todos los trámites y gestiones administrativas. A cambio, piden dinero.

La realidad suele ser muy diferente: jornadas laborales muy largas, salarios bajos, pagos irregulares y, en algunos casos, incluso inexistentes, alojamiento en malas condiciones, en espacios reducidos con otras personas. Es posible que al cabo de un tiempo te des cuenta de que no tienes un trabajo por cuenta ajena, sino que te han registrado como trabajador/a autónomo/a y/o con un negocio (Gewerbe), lo que significa que tendrías que pagar tú todas las cotizaciones a la seguridad social e impuestos (ver Trabajo por cuenta propia, pág. 38).

## Cómo reconocer si una agencia de colocación NO es fiable

- / La agencia no está registrada oficialmente.
- / Te exige que pagues por adelantado, por ejemplo, como “tasa para las autoridades alemanas”. ¡Esto no existe!
- / Los intermediarios te dicen que les debes dinero por la obtención de los documentos necesarios.
- / No tienes los datos de contacto de la empresa en la que realmente vas a trabajar y no puedes o no te permiten ponerte en contacto con ella.
- / No tienes un contrato de trabajo por escrito ni información concreta sobre el trabajo que debes realizar.
- / No te dan información sobre el alojamiento.

**Atención:** ¡No pagues nada por adelantado ni des tus datos bancarios! ¡No tienes que pagar nada mientras no tengas un contrato de trabajo firmado!

La agencia debe presentarte un contrato de colocación con información clara y transparente sobre los servicios y las tarifas de la empresa. A veces, el contrato también incluye un curso de alemán. Léelo detenidamente. ¿Qué ocurre si en algún momento deseas abandonar el trabajo o el curso de alemán? ¿Incluye el contrato alguna cláusula sobre penalizaciones contractuales? (ver Cláusulas de reembolso y sanciones contractuales, pág. 30).

## Trabajar como temporero/a

El trabajo de temporada es posible durante seis meses dentro de un periodo de doce meses. Como ciudadano/a de la UE no necesitas permiso de trabajo, pero la empresa debe inscribirte en la seguridad social. Si sigues asegurado/a en España, necesitarás el formulario A1. Lleva contigo la tarjeta sanitaria europea o el certificado provisional sustitutorio.

Tienes derecho al salario mínimo interprofesional (ver Salario y nómina, pág. 26) o al salario mínimo sectorial establecido en el convenio colectivo vigente, cuando exista, en Alemania.

La empresa suele encargarse del alojamiento de los/as trabajadores/as temporeros/as. **Importante:** el alojamiento debe estar limpio, ser seguro y habitable, y el precio no debe ser excesivo. Existen topes para las denominadas retribuciones en especie (alojamiento y manutención). Por ejemplo, una habitación no debe costar más de 300 euros.

### **Se proporciona alojamiento: ¡Cuidado!**

Si el trabajo está vinculado al alojamiento, rápidamente te encontrarás en una situación de especial dependencia. Si surge algún conflicto, es posible que de repente te quedes sin vivienda. Por tanto, asegúrate de obtener un contrato de alquiler por adelantado. El alquiler no puede deducirse del salario sin un acuerdo claro. En algunas ocasiones, las empresas deducen del salario los gastos de alojamiento y al final queda una remuneración por debajo del salario mínimo. ¡Es ilegal!

Si tienes dudas o notas que las condiciones son malas, ponte en contacto con una oficina de asesoría.

#### **Consejos:**

- / Pide que te entreguen el contrato de trabajo por escrito antes de comenzar a trabajar y léelo detenidamente.
- / Comprueba: ¿cómo está regulado el alojamiento? ¿Qué gastos conlleva?
- / ¡Ten cuidado con las agencias de colocación que no te dan un contrato y/o te cobran comisiones elevadas!
- / Cuando estés trabajando: documenta tus horas de trabajo. En Alemania, siempre tienes derecho al salario mínimo interprofesional, incluso en trabajo a destajo (por ejemplo, en la cosecha) o si limpias habitaciones en hoteles.
- / Si tienes preguntas o dudas, ponte en contacto con una oficina de asesoría.

## Desplazamiento de trabajadores/as

El desplazamiento significa que tienes un contrato de trabajo con una empresa en España que decide enviarte por un tiempo limitado a otra empresa en Alemania. Tu empleador/a sigue siendo la empresa española, que seguirá pagándote el salario y las cotizaciones a la seguridad social durante un máximo de 24 meses. Si la empresa quiere enviarte a Alemania por más de dos años, a partir del mes 25 es el organismo alemán de enlace para el seguro de enfermedad (DVKA) quien determinará si deberás pagar en Alemania las cotizaciones a la seguridad social desde ese momento o si se aplica una excepción y te mantienes asegurado/a en España. Si desde el principio está claro que vas a permanecer en Alemania más de 24 meses, la Tesorería General de la Seguridad Social puede comprobar si, en tu caso particular, puedes seguir estando asegurado/a en España.

¿Qué hay que tener en cuenta?

Necesitas un certificado A1, el comprobante de que sigues estando asegurado/a en España. Las autoridades alemanas te lo pedirán en caso de control. Tanto tú, en el caso de que trabajes por cuenta propia, como la empresa, en el caso de que trabajes por cuenta ajena, podéis solicitar el certificado A1 a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el formulario TA 300.

Seguro médico: Seguirás estando asegurado/a en España. Si permaneces más tiempo en Alemania, necesitarás el formulario S1 de la Seguridad Social española (<https://prestaciones.seg-social.es/certificados.html>). Acude con este formulario a una Krankenkasse en Alemania y solicita que sirva de intermediaria ante la Seguridad Social española durante tu tiempo de estancia en el país.

**Atención:** Algunas empresas afirman que es suficiente con un seguro médico de viaje. No es cierto. Tienes derecho a todas las prestaciones del seguro médico en Alemania.

En principio, la relación laboral se rige por la legislación laboral española. Además, se aplican algunas leyes alemanas importantes (ver Condiciones laborales, pág. 23):

/ **Salario mínimo:** En 2026 el salario mínimo interprofesional bruto por hora trabajada asciende a 13,90

euros (2027: 14,60 euros). En algunos sectores existen además convenios colectivos.

- / Esto significa que tu empresa no te puede pagar por debajo del salario mínimo alemán, aun cuando en España el salario fuera inferior.
- / **Jornada laboral máxima:** La jornada laboral en Alemania no debe superar las ocho horas diarias.
- / **Vacaciones anuales:** Las vacaciones mínimas legales son de cuatro semanas: 24 días laborables para una semana laboral de seis días o 20 días laborables para una semana laboral de cinco días. Hay excepciones a esta norma.
- / **Seguridad en el trabajo:** Se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo, el reglamento sobre lugares de trabajo y las normas específicas del sector (por ejemplo, en la construcción) vigentes en Alemania.
- / **Protección de la maternidad:** Las trabajadoras embarazadas gozan de una protección especial contra el despido y de un permiso antes y después del parto.

**Atención:** Hay empresas que desplazan a trabajadores/as a Alemania sin tener autorización para ello. A menudo se trata de las denominadas “empresas fantasma/pantalla”: en España solo tienen una dirección postal, pero no realizan ninguna actividad económica relevante en el país (lo cual es requisito previo para el desplazamiento de trabajadores). Asegúrate siempre de obtener el certificado A1. Si tienes dudas sobre el certificado A1 o sobre la empresa, ponte en contacto con la Inspección de Trabajo (ITSS): <https://oeitss.gob.es/en/tramites/personas-trabajadoras>.

## Trabajo en remoto desde España

El trabajo en remoto en un país distinto al de la sede de la empresa tiene repercusiones en tres ámbitos: el derecho laboral, la seguridad social y los impuestos. Aquí te ofrecemos un resumen de la normativa general, aunque en tu caso concreto deberías comprobar qué normas se aplican. Dirígete en España a la Tesorería General de la Seguridad Social y si estás ya en Alemania a una oficina de asesoría o a la Consejería de Trabajo.

**Derecho laboral:** Por regla general, se aplica la legislación del país en el que se trabaja habitualmente, dependiendo del tiempo que dediques al teletrabajo en el otro país. Si trabajas para una empresa alemana y teletrabajas en España durante un breve periodo de tiempo, seguirá aplicándose la legislación laboral alemana. Sin embargo, si trabajas principalmente desde España (más de la mitad de la jornada laboral), se aplicará la legislación laboral española.

Es posible acordar con la empresa que se aplique la legislación laboral del país en el que tiene su sede, incluso si pasas más del 50% del tiempo de trabajo en el otro país. No obstante, esto no afecta a las normas de protección más importantes como la seguridad en el trabajo, el salario mínimo, la protección de la maternidad o la jornada laboral máxima. Es decir, si en tu país de residencia se aplican normas de protección más favorables que en el país de la empresa, se te seguirán aplicando las normas de protección de tu país de residencia.

**Seguridad social:** En este caso también se aplica la legislación en materia de seguridad social del país en el que trabajas.

Alemania y España son signatarios de un acuerdo marco multilateral que establece que si trabajas hasta el 50% de tu jornada laboral en el otro país puedes seguir estando asegurado/a en el país en el que tiene su sede la empresa. Como comprobante necesitarás un certificado A1.

Si resides y trabajas principalmente en el otro país, deberás cotizar a la seguridad social de ese país.

**Impuestos:** El convenio entre España y Alemania para evitar la doble imposición establece dónde corresponde que se retengan impuestos a cuenta del salario. Si trabajas en remoto en uno de estos dos países signatarios solo unas semanas al año, por lo general seguirás pagando el impuesto sobre la renta en el otro país signatario. No obstante, si en el país en el que se realiza la actividad hay una sede de la empresa, los impuestos deberán pagarse en allí.

Si trabajas en España de forma regular o a largo plazo, la Agencia Tributaria española puede considerar que constituyes una sede permanente de la empresa alemana, que deberá estar registrada y pagar impuestos en España.

## Consejos:

- / Comprueba si necesitas un certificado A1 (¿en qué país pasas la mayor parte de tu tiempo de trabajo?).
- / Seguridad social, incluido el seguro de accidentes: la empresa debe garantizar que estás asegurado/a también en el trabajo en remoto.
- / Pon por escrito todos los acuerdos con la empresa sobre las normas que se aplicarán en el trabajo en remoto.
- / Comprueba ante la Agencia Tributaria y el Finanzamt qué legislación fiscal se aplica a tu contrato laboral.

## Trabajar como autónomo/a

¿Eres autónomo/a en España y quieres trabajar durante un tiempo en Alemania?

Para una estancia breve en Alemania necesitarás el certificado A1 (de España) y la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE). Además, deberás llevar contigo un justificante de tu condición de autónomo/a en España (por ejemplo, alta de autónomos, últimas declaraciones de impuestos) y, en su caso, justificantes de encargos, por si tienes que explicar en un control qué haces en Alemania.

Si deseas permanecer en Alemania durante un periodo prolongado, debes registrarte en la oficina de empadronamiento. Allí te asignarán un número de identificación fiscal en Alemania. También deberás contratar un seguro médico o solicitar el formulario S1: <https://prestaciones.seg-social.es/servicio/formulario-s1-asistencia-sanitaria-fuera-espana.html?categoria=certificados>.

Ten en cuenta que en algunos sectores de actividad (por ejemplo, en la construcción) es obligatorio el alta o notificación ante instancias alemanas. Infórmate [www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/trabajar/trabajadores-desplazados/desplazamiento-autonomos/index.html](http://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/trabajar/trabajadores-desplazados/desplazamiento-autonomos/index.html).

## **Atención:**

Hay ofertas de empleo que buscan “trabajadores/as autónomos/as para trabajar en Alemania”. Es posible que también indiquen que se proporciona alojamiento. Ten cuidado con estos anuncios, ya que a menudo se trata de falsos autónomos. Esto significa que solo serás autónomo sobre el papel, ya que en realidad tu relación laboral se asemeja a un contrato laboral como trabajador/a por cuenta ajena. En ese caso, la empresa debería pagar su parte de las cotizaciones a la seguridad social y se te aplicarían las normas de protección de la legislación laboral alemana (como la jornada laboral máxima, el derecho a vacaciones, la protección contra el despido, etc.).

Las señales típicas de falso autoempleo son:

- / La empresa da instrucciones y establece horarios de trabajo fijos.
- / La empresa proporciona las herramientas, los materiales o la ropa.
- / Solo trabajas para un cliente y no tienes libertad para decidir cómo realizar el trabajo.
- / No hay contrato por escrito, solo acuerdos verbales.
- / El pago es “por día” o “por hora” en lugar de por encargo.
- / El alojamiento corre a cargo de la empresa.

# **II. Una vez en Alemania**

## **Primeros pasos**

Como ciudadano/a español/a, para ingresar y residir en Alemania únicamente necesitarás tu DNI o pasaporte en vigor. Al ser ciudadano/a de la UE con derecho a la libre circulación puedes permanecer más de tres meses en Alemania sin necesidad de solicitar un permiso de residencia o trabajo, si estás trabajando por cuenta ajena, por cuenta propia, o buscas trabajo.

No obstante, con independencia de la libre circulación, tienes la obligación de empadronarte, en la medida de lo posible, en un plazo de 14 días. En muchos trámites administrativos te pedirán el comprobante del empadronamiento (Anmeldung), por ejemplo, para abrir una cuenta bancaria o darte de alta en el seguro médico.

Para empezar a trabajar no es imprescindible que presentes este comprobante, bastará con indicar una dirección actual, como la de un amigo o amiga. A veces las empresas no conocen esta normativa. Si te exigen un certificado de empadronamiento, acude a una oficina de asesoría.

Encontrarás más información sobre los primeros pasos tras llegar a Alemania en la página web de la Consejería de Trabajo: [www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/al-llegar/index.html](http://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/al-llegar/index.html).

## **Trabajar en Alemania**

### **Condiciones laborales**

Te ofrecemos aquí un resumen de las normas y leyes más importantes sobre relaciones laborales en Alemania. Si observas que tu empresa no cumple con la legislación o si tienes alguna pregunta, ponte en contacto con una oficina de asesoría. Los servicios de asesoría de los centros mencionados en el anexo son gratuitos y confidenciales.

También puedes afiliarte a un sindicato. Como miembro del sindicato, recibirás asesoría jurídica y después de tres meses de afiliación tendrás derecho a un abogado que te represente ante los Tribunales (ver Sindicatos, pág. 42).

## Contrato de trabajo

Antes de comenzar a trabajar te tienen que entregar un contrato de trabajo. Léelo detenidamente. Por lo general, te lo presentarán en alemán. Tómate el tiempo necesario para traducirlo, si es necesario. Una buena empresa te dará tiempo para hacerlo. ¡Nunca firmes nada que no entiendas!

Por ley, la empresa debe proporcionarte a más tardar el primer día de trabajo un comprobante de la relación laboral que refleje los nombres y direcciones de las partes contratantes, el salario y el horario de trabajo. A más tardar un mes después de comenzar a trabajar deberás recibir un contrato de trabajo que incluya los siguientes datos:

- / Nombres y direcciones de las partes contratantes
- / Inicio y duración de la relación laboral (en su caso, duración temporal)
- / Descripción de las actividades y tareas
- / Lugar de trabajo
- / Salario
- / Horario de trabajo, incluyendo información sobre turnos, si los hay
- / Comportamiento en caso de enfermedad
- / Vacaciones
- / Plazos de preaviso
- / Referencia a los convenios colectivos, si son aplicables

Siempre hay dos originales del contrato de trabajo. Ambos deben estar firmados por las dos partes. Una copia es para ti, guárdala en un lugar seguro.

**Atención:** Aun cuando trabajes sin contrato escrito, tienes derechos laborales. Un contrato de trabajo verbal es legal y se aplican las disposiciones legales a la relación laboral. Sin embargo, siempre es mejor dejar constancia por escrito de todos los acuerdos con la empresa. Pídeselo.

La empresa está obligada a darte de alta en la seguridad social, con independencia de si tienes o no un contrato por escrito. Si trabajas sin estar dado/a de alta, no tendrás seguro y puedes tener problemas con la Administración de Aduanas (Zoll), organismo que asume la vigilancia y el control del trabajo ilegal o irregular.

Si tienes dudas o no te dan un contrato de trabajo por escrito a pesar de haberlo solicitado, ponte en contacto con una oficina de asesoría.

### **Periodo de prueba (Probezeit)**

Durante el periodo de prueba la relación laboral se puede rescindir con más facilidad por ambas partes. La duración máxima del periodo de prueba es de seis meses y el plazo de preaviso para rescindir la relación laboral suele ser de dos semanas (una vez superado el periodo de prueba, cuatro semanas o más). En este periodo no es necesario indicar el motivo de la rescisión.

En Alemania el periodo de prueba no es obligatorio, pero es habitual. Si se acuerda un periodo de prueba, este debe figurar en el contrato.

**Atención:** ¡Periodo de prueba (Probezeit) no es lo mismo que trabajo de prueba (Probearbeit)! En algunos sectores (como la hostelería y la restauración) es habitual trabajar uno o dos días de prueba antes de firmar el contrato. Por lo general, el trabajo de prueba no se remunera. Su objetivo es conocer la empresa y el puesto de trabajo para evaluar si son adecuados a tu experiencia profesional y expectativas. Sin embargo, si te hacen trabajar de forma independiente como tus compañeros, la empresa se beneficia de tu trabajo y debería pagarte por ello.

El periodo de prueba, en cambio, forma parte de un contrato de trabajo ya celebrado. Los contenidos del contrato de trabajo no se ven afectados por el periodo de prueba, solo cambia el plazo de preaviso. Durante este tiempo trabajarás conforme al horario pactado en el contrato y se te pagará lo que te corresponda.

## Temporalidad

Muchos contratos de trabajo son temporales y finalizan automáticamente tras un periodo determinado sin necesidad de rescindirlos expresamente. La duración de la relación laboral debe constar por escrito en el contrato de trabajo, no es válido un acuerdo verbal. Si no existe un contrato de trabajo por escrito, se entiende que la relación laboral es indefinida.

Hay dos tipos de temporalidad: por circunstancias objetivas o sin circunstancias objetivas.

**Temporalidad por circunstancias objetivas:** La temporalidad está permitida si existe una circunstancia objetiva por la que la relación laboral deba ser solo temporal, y puede prorrogarse repetidamente si se mantiene la circunstancia objetiva. Se consideran circunstancias objetivas típicas una sustitución (por maternidad, paternidad o enfermedad prolongada) o necesidades de personal por picos estacionales (por ejemplo, en Navidad).

**Temporalidad sin circunstancias objetivas:** Si no existe una circunstancia objetiva, la temporalidad solo puede tener una duración máxima de dos años con la misma empresa, con un máximo de cuatro contratos en esos dos años. No es posible, por ejemplo, tener 12 contratos de dos meses cada uno. Después de la tercera prórroga la empresa solo puede ofrecerte un contrato indefinido.

## Salario y nómina

Como remuneración recibirás un salario por hora o un salario fijo mensual, que figurará en tu contrato de trabajo. Por cada hora trabajada deberás percibir como mínimo el salario mínimo interprofesional o, si existe, el salario mínimo establecido en el convenio colectivo. El salario mínimo interprofesional asciende a 13,90 euros/hora en 2026 (2027: 14,60 euros). Ahora bien, hay acuerdos colectivos entre empresas y sindicatos que suelen establecer un salario mínimo más elevado ([www.dgb.de/service/ratgeber/branchenmindestloehne/](http://www.dgb.de/service/ratgeber/branchenmindestloehne/)).

En el contrato el importe del salario se indica en bruto. De esta cantidad se deducirán las cotizaciones a la seguridad social y los impuestos y la empresa te transferirá la diferencia (neto) a tu cuenta bancaria. Puede ser que te paguen el salario en efectivo; aun así, la empresa deberá abonar las

cotizaciones a la seguridad social y los impuestos y entregarte la nómina.

La nómina contiene, entre otros, los siguientes datos:

- / Periodo de liquidación
- / Salario bruto
- / Cotizaciones a la seguridad social
- / Impuestos (impuesto sobre el salario, en su caso, impuesto eclesiástico)
- / Contribución al plan de pensiones de la empresa (si lo hay)
- / Beneficios laborales/prestaciones en especie (coche de empresa, móvil de empresa)
- / Complementos (trabajo en domingos, festivos o nocturnidad)
- / Bonificaciones (paga extra de vacaciones o Navidad)
- / Salario neto = importe a pagar

Si no entiendes la nómina, dirígete al departamento de recursos humanos o a tu empleador/a, que deberá explicarte lo que significan los distintos apartados y abreviaturas. Si sigues teniendo dudas, acude a una oficina de asesoría.

En el contrato de trabajo también se indica cuándo se pagará el salario (normalmente a final de mes o a principios del mes siguiente). Si la empresa te paga menos de lo debido o no te paga nada, reclama el dinero por escrito. Pero no esperes mucho tiempo. El contrato de trabajo o el convenio colectivo suelen establecer plazos de prescripción, por lo que dispondrás de un tiempo limitado (normalmente tres meses) para reclamar tu dinero. De no hacerlo en ese plazo, perderías el derecho a percibir el salario establecido en el convenio colectivo y contrato.

No obstante, tienes un plazo de tres años para reclamar el pago del salario mínimo interprofesional, aunque este fuera inferior al que estabas recibiendo como salario mensual.

Si no te pagan durante más de dos meses, puedes negarte a trabajar. Comunica por escrito que no volverás a trabajar hasta que te paguen. ¡No te dejes engañar! Acude a una oficina de asesoría o a tu sindicato.

**Atención:** Un correo electrónico o un mensaje de texto no tienen validez jurídica para este tipo de reclamaciones.

## **Jornada laboral**

En Alemania la jornada laboral puede ser de hasta ocho horas al día. En casos excepcionales se pueden hacer horas extras y trabajar hasta 10 horas. Está permitido trabajar seis días a la semana, por lo que la jornada laboral máxima permitida es de 60 horas semanales. Las horas extras deben compensarse en un plazo de seis meses, de modo que la jornada laboral media de 24 semanas o seis meses sea de un máximo de ocho horas al día.

En resumen, la jornada laboral semanal normal en Alemania a tiempo completo es de 40 horas. En los convenios colectivos se suelen acordar jornadas laborales semanales más reducidas. Todo lo que esté por debajo de la jornada laboral acordada a tiempo completo se considera trabajo a tiempo parcial (por ejemplo, 32 horas semanales). En este caso, la remuneración y los derechos de vacaciones se calculan proporcionalmente.

Las horas extras se deben ordenar explícitamente. En principio, deben ser remuneradas, pero la empresa puede determinar en el contrato de trabajo o en sus directrices internas su compensación con tiempo libre.

**Trabajo “a demanda”:** En el trabajo a demanda (Arbeit auf Abruf) la empresa y el/la trabajador/a acuerdan que la jornada laboral puede variar en función de la cantidad de trabajo. Es decir: la empresa llama al/a la trabajador/a cuando lo/la necesita. Por tanto, la jornada laboral y el salario suelen ser irregulares.

## **Importante:**

El trabajo a demanda debe acordarse expresamente en el contrato de trabajo. La empresa no puede decidir de forma espontánea que vayas a trabajar solo cuando te necesite. Se debe establecer una jornada laboral semanal regular; de no hacerlo, se aplica automáticamente una jornada laboral semanal de 20 horas. La empresa te debe emplear durante al menos tres horas por turno, y comunicarte con al menos cuatro días de antelación cuándo vas a trabajar.

En el trabajo a demanda, la jornada laboral suele variar. La empresa te puede hacer trabajar hasta un 25% más o un 20% menos de la jornada laboral semanal acordada. Por ejemplo, si se acuerdan 20 horas semanales, te puede exigir entre 16 y 25 horas. Estas horas se remunerarán.

## **Vacaciones, permisos especiales y excedencias**

Las vacaciones mínimas legales son de 24 días laborables para una semana laboral de 6 días. Para una semana laboral de lunes a viernes (cinco días) son 20 días. Muchas empresas y convenios colectivos establecen 30 días de vacaciones.

Las vacaciones debes solicitarlas por escrito por los cauces que te indique la empresa y esta te las tiene que conceder siempre que no haya algún motivo operativo urgente. Si no puedes disfrutar de todas tus vacaciones anuales antes de diciembre, por ejemplo, porque tu jefe las ha rechazado por necesidades del servicio o porque has estado enfermo/a durante mucho tiempo, se pueden transferir al año siguiente. Por lo general, las vacaciones deben disfrutarse antes del 31 de marzo del año próximo.

Si te pones enfermo/a durante las vacaciones, acude al médico e informa a la empresa. Las vacaciones no disfrutadas por tener una baja laboral certificada quedarán pendientes para fechas posteriores.

**Permisos especiales y excedencias:** En algunos casos es posible obtener un permiso especial. La duración y los motivos no están establecidos por ley.

Los motivos más comunes para obtener un permiso especial son el nacimiento de un hijo (un día), la propia boda (un día) o el fallecimiento de un familiar cercano (padres, hijos, hermanos, abuelos, tíos y tías: dos días), pero puede haber otros motivos.

Comprueba si se aplica a tu caso un convenio colectivo o si en tu empresa existe un acuerdo sobre permisos especiales. De lo contrario, habla con la empresa. Si no te conceden un permiso especial remunerado, puedes solicitar una excedencia no remunerada.

## **Cláusulas de reembolso y sanciones contractuales**

Algunos contratos de trabajo incluyen una cláusula sobre sanciones contractuales, es decir, la empresa amenaza con una multa si el/la trabajador/a no cumple con sus obligaciones contractuales, como dejar de ir a trabajar sin respetar el plazo de preaviso.

En general, las sanciones contractuales están permitidas, pero solo si se cumplen ciertas normas:

- / La multa no debe ser demasiado elevada. Si, por ejemplo, dejas de ir a trabajar sin haber presentado formalmente el parte de baja médica, la empresa podría descontarte un mes de salario (durante el periodo de prueba, dos semanas), lo equivalente al plazo de preaviso.
- / La penalización contractual debe estar formulada de forma clara e inequívoca en el contrato de trabajo. El/La trabajador/a debe saber exactamente a qué se compromete al firmar el contrato.

Si la empresa incumple estas normas, esta cláusula del contrato de trabajo no será válida. Por ejemplo, se considera excesivo que la empresa imponga una multa de tres mensualidades. O, si la cláusula está ubicada en una parte del contrato poco visible, tampoco será válida.

## Cuidado

Algunas agencias de colocación incluyen en los contratos multas elevadas si se rescinde el contrato de trabajo antes de un plazo determinado. A veces exigen el reembolso de los gastos de los cursos de alemán u otras medidas de formación que hayan intermediado. También en este caso es posible que las cláusulas no sean válidas. Pide a tu sindicato o a una oficina de asesoría que lo compruebe (preferiblemente antes de firmar el contrato).

## Rescisión de la relación laboral

El contrato de trabajo puede ser rescindido en cualquier momento por ambas partes, pero la relación laboral debe continuar durante el plazo de preaviso. El plazo de preaviso legal es de cuatro semanas hasta el día 15 del mes o hasta el final del mes.

Por ejemplo: si el/la trabajador/a entrega a la empresa la carta de renuncia por escrito el 10 de octubre, la renuncia tendrá efectos a partir del 15 de noviembre. Esa es la fecha más próxima posible. No puede rescindir el contrato el 31 de octubre porque faltan menos de cuatro semanas hasta final de mes.

Durante el periodo de prueba el plazo de preaviso legal es de dos semanas. En los convenios colectivos a veces se establecen otros plazos, como en el sector de la limpieza de edificios, donde el plazo de preaviso durante las dos primeras semanas es de solo un día. Lee con detenimiento tu contrato laboral.

En casos excepcionales se puede rescindir el contrato sin previo aviso, es decir, de forma inmediata. Pero solo si existe una causa justificada, que desde el punto de vista de la empresa podrían ser el robo o actitud fraudulenta en horario laboral (por ejemplo, un/a trabajador/a que se dedica exclusivamente a asuntos privados durante la jornada laboral). El/La trabajador/a también puede rescindir el contrato de forma inmediata; por ejemplo, por ser víctima de insultos racistas o acoso.

En algunos casos existe una protección especial contra el despido: las trabajadoras embarazadas no pueden ser despedidas desde que la empresa tiene conocimiento del embarazo y hasta cuatro meses después del parto. Si la empresa despide a la trabajadora sin saber que está embarazada, esta tiene 14 días para comunicárselo. En ese caso, el despido no es válido, incluso en periodo de prueba.

Las personas con discapacidad también gozan de una mayor protección contra el despido. Si la empresa desea despedir a una persona con discapacidad, primero debe obtener la autorización de la Oficina de Integración.

Las personas que trabajan en una empresa de más de diez trabajadores/as a tiempo completo están protegidas por la Ley de protección contra el despido cuando el contrato tiene por lo menos seis meses de antigüedad. La ley establece que la empresa solo puede despedir a un/a trabajador/a por motivos específicos: necesidades del servicio (por ejemplo, la empresa no tiene suficientes pedidos para ocupar a todos/as sus trabajadores/as), comportamiento (por ejemplo, un/a trabajador/a llega tarde reiteradamente, a pesar de haber sido advertido/a) y motivos personales (por ejemplo, un/a conductor/a de autobús se queda ciego/a).

### **Consejos:**

- / La rescisión del contrato de trabajo siempre debe realizarse por escrito, es decir, debe firmarse en papel. Un mensaje de texto o correo electrónico no son válidos.
- / La palabra “Kündigung” en alemán puede significar tanto la rescisión del contrato por parte del/de la trabajador/a como de la empresa; es la misma palabra. Una rescisión es una declaración de voluntad unilateral, es decir, una de las partes rescinde el contrato, y solo esa parte firma la rescisión. Por tanto, si tu empresa te rescinde el contrato, el documento debe estar firmado. Tú solo tienes que firmar la rescisión del contrato si eres tú quien lo rescinde.
- / Si tu jefe/a te presenta una Kündigung y te dice que tienes que firmarla, es posible que lo que te esté presentando sea una rescisión del contrato por mutuo acuerdo (Aufhebungsvertrag). Ten precaución: con una rescisión por mutuo acuerdo estarás aceptando poner fin a la relación laboral, con lo que es posible que estés

renunciando a un plazo de preaviso más largo o a salarios pendientes. Además, si posteriormente te inscribes en el paro, la agencia de empleo no te abonará la prestación los primeros tres meses (Sperrzeit) por considerar que eres responsable de tu situación de desempleo.

- / Si no estás de acuerdo con el despido, puedes acudir al Tribunal laboral y presentar una demanda por despido improcedente. ¡Solo tienes tres semanas para hacerlo desde que recibes la Kündigung!
- / En los Tribunales laborales siempre hay una oficina de asistencia jurídica donde te ayudarán a presentar la demanda. Si es necesario, acude acompañado de una persona que pueda traducirte.
- / Si la empresa te despide, debes ponerte en contacto inmediatamente con la agencia de empleo. Si has trabajado un año, tendrás derecho a la prestación por desempleo. De no ser así, podrás solicitar prestaciones en el Jobcenter.

**Importante:** La agencia de empleo suspenderá las prestaciones durante tres meses en caso de despido inmediato o por motivos de conducta, así como si has firmado un acuerdo de rescisión o has sido tú quien ha presentado la renuncia.

## **Afiliación al sistema de seguridad social**

Si tienes un trabajo regular, tanto tú como tu empresa deberéis abonar las cotizaciones correspondientes a los siguientes seguros: seguro de asistencia sanitaria, seguro de dependencia, seguro de pensiones y seguro de desempleo. Además, la empresa deberá inscribirte en la mutua profesional y abonar las cotizaciones correspondientes al seguro de accidentes.

## **Seguro de asistencia sanitaria**

En Alemania es obligatorio tener un seguro médico. Si resides en Alemania, no es válida la tarjeta sanitaria europea y deberás contratar un seguro médico, ya sea privado o público. Para ello deberás dirigirte a la Krankenkasse de tu elección y solicitar tu admisión.

El seguro médico cubre los gastos del tratamiento médico y abona el subsidio por enfermedad a partir de la séptima semana, también en las primeras cuatro semanas de la relación laboral. En caso de enfermedad, la empresa te seguirá pagando el salario durante seis semanas. Si la enfermedad se prolonga, deberás solicitar a la Krankenkasse el subsidio por enfermedad, que consiste en el 70% del salario bruto.

**Importante:** Si estás enfermo/a y no puedes ir a trabajar, debes informar enseguida a la empresa y comunicarle cuánto tiempo está previsto que dure la baja. En algunos casos, deberás acudir inmediatamente al médico para que te expida el certificado de incapacidad laboral (AUB). Algunas empresas te piden el parte de baja después de tres días. Revisa en tu contrato de trabajo qué se aplica en tu caso.

Las mujeres embarazadas tienen un permiso (Mutterschutz) durante las seis semanas anteriores a la fecha prevista del parto y las ocho semanas posteriores a la fecha efectiva de parto, en el que reciben su salario íntegro.

## **Seguro de dependencia**

El seguro de dependencia cubre determinados gastos en caso de necesidad de cuidados, tanto domiciliarios como en un centro asistencial.

## **Seguro de pensiones y derecho a pensión**

El seguro de pensiones tiene por objeto garantizar el sustento durante la jubilación (Altersrente) y en caso de incapacidad laboral (Erwerbsminderungsrente).

Si más adelante regresas a España y cobras allí una pensión, se tendrán en cuenta los derechos que hayas adquirido en Alemania (por el principio de totalización de periodos de seguro en la UE).

## **Seguro de desempleo**

Si has cotizado al seguro de desempleo durante al menos 12 meses en los últimos 30 meses, tendrás derecho a percibir la prestación por desempleo durante un mínimo de seis meses.

La prestación por desempleo asciende al 60% del salario neto medio del último año, o al 67% para personas con hijos.

## **Seguro de accidentes laborales**

El pago de este seguro lo asume completamente la empresa, incluso si trabajas con un minijob (ver Minijob, pág. 36). Cada sector está asegurado por una mutua diferente.

En Alemania se considera accidente laboral cualquier accidente que sufra una persona asegurada como consecuencia de su actividad laboral, incluidos los desplazamientos de ida y vuelta al puesto de trabajo. El seguro cubre los daños físicos y los materiales derivados de la actividad laboral.

## **Convenios colectivos**

Un convenio colectivo es un contrato colectivo sobre las condiciones de trabajo en una empresa o en un sector. El contrato es negociado por un sindicato y una o varias empresas. A menudo contiene disposiciones sobre el horario de trabajo, la remuneración y las vacaciones. Si tu contrato de trabajo hace referencia a un convenio colectivo, se te aplicarán las condiciones de dicho convenio.

## **Breve resumen sobre el sistema fiscal**

Si resides en Alemania durante más de 183 días al año, se te considera residente fiscal en el país, por lo que deberás pagar impuestos aquí.

Una vez te hayas empadronado, recibirás un número de identificación fiscal (IdNr). La empresa necesita este número para elaborar la nómina. Si aún no te has podido empadronar, pero tienes que empezar a trabajar, puedes solicitar un número de identificación fiscal a la Oficina Federal Central de Impuestos (Bundeszentralamt für Steuern).

Si tienes un trabajo regular con cotizaciones a la seguridad social, pagarás impuestos sobre tu salario. La retención fiscal, así como de las cotizaciones a la seguridad social, la realiza automáticamente la empresa. Hay seis categorías fiscales (I-VI) según el estado civil y la situación (casado,

monoparental, trabajo secundario, etc.), que influyen en la cantidad de impuestos sobre el salario que se deduce mensualmente.

Si los ingresos son muy bajos (en 2026 hasta 12.348 euros anuales), no se pagan impuestos.

Si tienes varios trabajos al mismo tiempo o si has recibido prestaciones sustitutivas del salario, como la prestación por desempleo o la prestación parental, tienes la obligación de presentar la declaración de la renta, normalmente hasta el 31 de julio del año siguiente.

Si trabajas por cuenta propia, también necesitarás un número de identificación fiscal. Es posible que tengas que registrar tu actividad en la oficina de actividades económicas (Gewerbeamt). Deberás presentar una declaración de impuestos cada año, por lo que necesitarás documentar bien todos tus ingresos y gastos. La Oficina de Hacienda (Finanzamt) calcula los impuestos a pagar en base a la declaración. Si no la presentas, Hacienda realizará una estimación, lo que te puede salir caro.

## **Otras modalidades laborales**

Para algunas relaciones laborales a tiempo parcial existen regulaciones especiales, en particular por lo que respecta a la seguridad social.

### **Minijob**

Un minijob es una relación laboral con un límite salarial fijo y, por lo general, un número reducido de horas (por ejemplo, unas 10 horas semanales). En 2026 el límite salarial es de 603 euros (2027: 633,01 euros) al mes. Hasta este nivel de ingresos los trabajadores no pagan cotizaciones a los seguros de asistencia sanitaria, dependencia o desempleo y, por lo tanto, no tienen derecho a prestaciones.

Las cotizaciones al seguro de pensiones son obligatorias, aunque se puede solicitar una exención, en cuyo caso no se tiene derecho a todas las prestaciones de ese seguro.

A pesar de los ingresos, se mantienen todos los derechos laborales, como el salario mínimo, las vacaciones, la

continuación del pago salarial en caso de enfermedad y la protección contra el despido. Cuando el salario mínimo aumenta, el límite salarial aumenta automáticamente. En 2027 el salario mínimo será de 14,60 euros/bruto por hora, por lo que el límite salarial del minijob subirá a 633 euros.

Si vas a desempeñar un minijob, la empresa deberá darte de alta en la oficina que los gestiona, la Minijobzentrale.

## **Midijob**

Si se supera el límite salarial del minijob, es decir, a partir de 603,01 euros, la relación laboral pasa a estar sujeta al pago de cotizaciones a la seguridad social. El midijob abarca salarios comprendidos entre 603,01 y 2.000 euros mensuales, tramo en el que se aplican cotizaciones reducidas a la seguridad social, que aumentan progresivamente según la remuneración.

## **Trabajo en régimen de cesión**

Trabajar en régimen de cesión significa que tienes un contrato de trabajo con una empresa de servicios de personal. La empresa te “presta” a otras empresas que necesitan personal, por lo que tu empleador/a (la empresa de trabajo temporal) será distinto/a al/a la de tus compañeros/as de la empresa en la que trabajas (empresa usuaria).

La empresa de trabajo temporal te da de alta en la seguridad social, te paga el salario y es a quien debes solicitar las vacaciones. Si enfermas, debes informar tanto a la empresa de trabajo temporal como a la empresa usuaria. La empresa usuaria no es tu empleador/a, pero puede darte instrucciones sobre el trabajo y el horario laboral.

En el trabajo temporal se dispone por lo general de una cuenta de horas trabajadas. El contrato indica cuántas horas debes trabajar a la semana. En las empresas usuarias el número de horas de trabajo no siempre va a coincidir con lo establecido en tu contrato. Estas horas extras y horas de menos quedan registradas en la cuenta de horas trabajadas. En la nómina suele aparecer una referencia a estas horas (AZK-Std. o Zeitkonto).

Puedes trabajar en la misma empresa usuaria durante un máximo de 18 meses. Transcurrido ese tiempo, la empresa usuaria deberá contratarte o la empresa de trabajo temporal

te enviará a otra empresa usuaria. Si la empresa de trabajo temporal no encuentra inmediatamente una empresa usuaria, deberá pagarte de todas formas el salario acordado en el contrato de trabajo por ese tiempo sin asignación.

**Atención:** Algunas empresas de trabajo temporal contabilizan el tiempo sin asignación como horas negativas u obligan a tomar vacaciones. ¡Esto es ilegal! Mientras estés a su disposición, la empresa deberá pagarte, te asigne o no una empresa usuaria.

El trabajo temporal tiene un convenio colectivo propio y un salario mínimo sectorial, que desde enero de 2026 es de 14,96 euros. En septiembre de 2026 subirá a 15,33 y en abril de 2027 a 15,87 euros. Si tienes preguntas o dudas sobre si estás recibiendo la remuneración correcta, ponte en contacto con tu sindicato o con una oficina de asesoría.

## Trabajo por cuenta propia

Para el trabajo por cuenta propia se aplican reglas especiales. Por una parte, tú eres tu propio/a jefe/a y trabajas por encargos para los que emites facturas. Por lo general, no tienes la obligación de cotizar a la seguridad social y debes contratar por tu cuenta un seguro de asistencia sanitaria, entre otros. Además, deberás comprobar si necesitas registrar tu trabajo como actividad comercial (Gewerbe), como es el caso de los oficios.

Por otra parte, no son aplicables muchas leyes de protección de los/as trabajadores/as, como la limitación legal de la jornada laboral, las vacaciones mínimas, la continuación del pago salarial en caso de enfermedad, etc.

**Atención:** Si trabajas solo para un/a cliente que te da instrucciones precisas sobre el trabajo y el horario laboral, es posible que esté en una situación de falso autónomo (ver Trabajar como autónomo/a, pág. 20). Si tienes preguntas o dudas, ponte en contacto con una oficina de asesoría.

Te aconsejamos que te informes de en qué seguros de la seguridad social es necesario que te afilies.



# **III. Consejos y advertencias**

## Lo más importante

### Documenta tu trabajo

Si trabajas en Alemania, tienes derechos laborales. Y si se vulneran tus derechos, debes reclamarlos. En caso de conflicto con la empresa, vas a necesitar pruebas para demostrar que tus reclamaciones están justificadas. Aquí tienes algunos consejos sobre cómo documentar bien tu trabajo:

**Tiempo de trabajo:** Anota cuándo has trabajado, aunque tu empresa tenga un sistema electrónico de registro de la jornada laboral. Comprueba si todo está registrado correctamente y haz capturas de pantalla periódicas de tu cuenta de horas trabajadas, cuenta de vacaciones, etc. Podría ser que en caso de despido dejes de tener acceso a tu cuenta.

**Comunicación con el/la empleador/a:** Guarda cartas, correos electrónicos y mensajes de texto, de manera que puedas demostrar acuerdos a los que hayas llegado con la empresa. Pide que te confirmen por escrito los acuerdos verbales y, en la medida de lo posible, lleva testigos cuando tengas una conversación con el/la jefe/a.

**Documentos:** Guarda el contrato de trabajo, los acuerdos adicionales, las nóminas, los recibos, los extractos bancarios, las cartas del seguro médico, etc.

### Procedimiento frente al Tribunal laboral

¿Qué puedes hacer si la empresa te paga de menos o te despide sin motivo de forma inmediata?

En el caso de reclamaciones económicas (como el salario pendiente o pago de días de vacaciones una vez finalizada la relación laboral) escribe una carta a la empresa reclamando tus derechos. Calcula con exactitud cuánto te debe la empresa y fija un plazo para el pago. Si no te paga, puedes presentar una demanda de pago ante el Tribunal laboral.

En caso de despido, en un plazo de tres semanas deberás acudir directamente al Tribunal laboral e interponer una demanda de protección contra el despido. En la primera cita,

la audiencia de conciliación (Güteverhandlung), el/la juez/a intentará encontrar una solución. Si se llega a un acuerdo, el procedimiento finaliza y el Tribunal no cobrará costes procesales (puede haber costes de abogado). Si no hay acuerdo, se procede a una primera audiencia ante la sala. A partir de entonces, el proceso judicial cuesta dinero.

Abogados, sindicatos y oficinas de asesoría pueden ofrecerte más información sobre el desarrollo y los costes de un procedimiento ante el Tribunal laboral.

## **Sindicatos**

Los/as trabajadores/as se organizan en sindicatos para negociar mejores condiciones laborales. En Alemania, los sindicatos suelen estar agrupados por sectores. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) agrupa a ocho grandes sindicatos: [www.dgb.de/der-dgb/wer-wir-sind/#c6348](http://www.dgb.de/der-dgb/wer-wir-sind/#c6348). Además existen otros sindicatos más pequeños, a menudo para grupos profesionales específicos, como médicos o pilotos.

Los sindicatos negocian convenios colectivos y ofrecen apoyo individual a sus miembros en asuntos relacionados con el derecho laboral. La afiliación sindical incluye un seguro de protección jurídica: los sindicatos cuentan con abogados que pueden representar a sus afiliados ante el Tribunal laboral.

Los sindicatos ofrecen también seminarios para las personas afiliadas, por lo general gratuitos. Normalmente se imparten en alemán, hay también oferta en inglés.

La cuota de afiliación se calcula en base a los ingresos (aproximadamente el uno por ciento del salario bruto), con una cuota reducida para las personas desempleadas.

## **Cogestión empresarial**

Cuando en una empresa trabajan al menos cinco personas, estas pueden elegir un comité de empresa, que representa a los/as trabajadores/as de la empresa y se encarga de velar por que la empresa cumpla las normas en materia de horario laboral, seguridad en el trabajo, nuevas contrataciones, despidos, etc. Cuantas más personas trabajan en la empresa, mayor es el comité de empresa.

El comité de empresa y la dirección de la empresa pueden negociar determinadas normas que se aplican a todo el personal. Estas normas se establecen en los acuerdos empresariales, que suelen regular cuestiones relacionadas con el teletrabajo/trabajo en remoto, permisos especiales, registro de la jornada laboral, trabajo por turnos, pagos especiales, etc.

Los miembros del comité de empresa gozan de una protección especial contra el despido. Además, se les exime de sus tareas habituales a fin de que puedan dedicarse al trabajo en el comité de empresa.

El comité de empresa se renueva cada cuatro años. La elección debe seguir ciertas normas. Los sindicatos pueden ayudar a organizar las elecciones al comité de empresa.

## **Asistencia jurídica y posibilidades de reclamación**

Además del comité de empresa y el sindicato, los/as trabajadores/as también pueden presentar reclamaciones ante organismos públicos, dependiendo del problema.

En cada estado federado hay autoridades de seguridad laboral y de inspección, responsables de las cuestiones relacionadas con la seguridad laboral o con infracciones en materia de protección de la maternidad.

En casos de discriminación puedes ponerte en contacto con la Oficina Federal de Antidiscriminación ([www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)).

Si deseas contratar a un/a abogado/a pero no tienes ingresos ni ahorros, puedes solicitar ayuda estatal. Para una primera consulta, el Juzgado de primera instancia te puede ofrecer un vale de asesoría (Beratungsschein). Si presentas una demanda ante el Tribunal, puedes solicitar asistencia jurídica gratuita (Prozesskostenhilfe), que cubre los gastos del Tribunal y del abogado. La ayuda se concede en forma de préstamo: si en un plazo de cuatro años ganas lo suficiente o recibes alguna herencia, deberás devolver el importe correspondiente a la asistencia jurídica gratuita.

# **Direcciones importantes**

## **En España**

### **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**

[www.sepe.es/](http://www.sepe.es/)

### **Inspección de Trabajo de la Seguridad Social**

[www.oeitss.gob.es/](http://www.oeitss.gob.es/)

### **EURES-España**

[www.sepe.es/HomeSepe/es/encontrar-trabajo/empleo-europa.html](http://www.sepe.es/HomeSepe/es/encontrar-trabajo/empleo-europa.html)

### **Instituto Nacional de la Seguridad Social**

<https://www.seg-social.es/>

## **En Alemania**

### **Números de teléfono de emergencias**

Policía: 110

Primeros auxilios, bomberos: 112

### **Embajada de España en Alemania**

[www.exteriores.gob.es/Embajadas/berlin/es/Paginas/index.aspx](http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/berlin/es/Paginas/index.aspx)

### **Deutsche Rentenversicherung (Organismo alemán de pensiones)**

[www.deutsche-rentenversicherung.de/](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/)

### **Bundesagentur für Arbeit (Agencia Federal de Empleo)**

[www.arbeitsagentur.de/](http://www.arbeitsagentur.de/)

### **Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland / DVKA (Oficina alemana de enlace con el extranjero del seguro de asistencia sanitaria)**

[www.dvka.de/](http://www.dvka.de/)

## Asesoría

### **Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la Embajada de España en Alemania**

Información exhaustiva y enlaces útiles sobre la vida y el trabajo en Alemania: [www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/index.html](http://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/index.html)



### **Faire Mobilität**

Faire Mobilität ofrece asesoría gratuita sobre derecho laboral a personas de la UE, en inglés y otras lenguas de la Europa oriental. Tiene oficinas de asesoría en Berlín, Grünheide/Brandeburgo, Kiel, Oldenburg, Erfurt, Frankfurt/M., Dortmund, Múnich, Mannheim, Núremberg, Stuttgart y Freiburg i. Br. Contacta aquí con tu asesor/a: [www.faire-mobilitaet.de/beratung/deutschland/](http://www.faire-mobilitaet.de/beratung/deutschland/)



### **Arbeit und Leben (Netzwerk Gute Arbeit)**

La organización Arbeit und Leben ofrece asesoría gratuita en materia de derecho laboral en varios estados federados: Berlín, Brandeburgo, Bremen, Hamburgo, Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Baja Sajonia, Renania del Norte-Westfalia, Sajonia y Sajonia-Anhalt. Busca aquí los contactos: <https://arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>



### **EU-Gleichbehandlungsstelle (Oficina para la igualdad de trato de los trabajadores de la UE)**

Con un buscador de oficinas de asesoría en toda Alemania, en varios idiomas: [www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-es/ciudadanos-de-la-ue/búsqueda-de-oficinas-de-asesoramiento](http://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-es/ciudadanos-de-la-ue/búsqueda-de-oficinas-de-asesoramiento)



## Sindicatos

### **Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) – Bundesvorstand**

Confederación alemana de sindicatos – Federación de ocho sindicatos en Alemania

[www.dgb.de](http://www.dgb.de), [info.bvv@dgb.de](mailto:info.bvv@dgb.de)

### **Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)**

Sindicato de la industria de la construcción, y de los sectores agrario y del medio ambiente

[www.igbau.de](http://www.igbau.de), [kontakt@igbau.de](mailto:kontakt@igbau.de)

### **IGBCE**

Sindicato de la minería, la industria química y la energía

[www.igbce.de](http://www.igbce.de), [info@igbce.de](mailto:info@igbce.de)

### **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

Sindicato del sector ferroviario y del transporte público

[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org), [Internet@evg-online.org](mailto:Internet@evg-online.org)

### **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

Sindicato de los sectores de la educación y la ciencia

[www.gew.de](http://www.gew.de), [info@gew.de](mailto:info@gew.de)

Información en español: [www.gew.de/ueber-uns/sindicato-de-educacion](http://www.gew.de/ueber-uns/sindicato-de-educacion)



### **IG Metall**

Sindicato de la industria metalúrgica

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

### **Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)**

Sindicato de la hostelería

[www.ngg.net](http://www.ngg.net), [hauptverwaltung@ngg.net](mailto:hauptverwaltung@ngg.net)

Información en español: [www.ngg.net/es/service/hazte-miembro](http://www.ngg.net/es/service/hazte-miembro)



**Ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

Sindicato del sector de servicios

[www.verdi.de](http://www.verdi.de), [info@verdi.de](mailto:info@verdi.de)

Información en español: [www.verdi.de/](http://www.verdi.de/)

[solidas-razones-para-afiliarse-verdi-spanisch](http://www.verdi.de/solidas-razones-para-afiliarse-verdi-spanisch)



## **Pie de imprenta** Impressum

### **Edición** Herausgegeben von:

Faire Mobilität

Dominique John

Alte Jakobstraße 149

10969 Berlin

E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

www.faire-mobilitaet.de

**Autoras** Autorinnen: Anna Basten, Doritt Komitowski

**Redacción** Redaktion: Dominique John, Isabel Moreno Salamaña, Rosario Eloísa Jiménez Rodríguez, Linda Hüper

**Traducción** Übersetzung: Isabel Moreno Salamaña, Rosario Eloísa Jiménez Rodríguez

**Layout:** BAR PACIFICO/

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand

Anja Piel (V. i. S. d. P.)

Keithstraße 1

10787 Berlin

www.dgb.de

**Berlín, abril 2026**

Berlin, April 2026

**La información que contiene esta guía es de carácter general y depende de las normativas de las autoridades alemanas o españolas, que pueden estar sujetas a futuros cambios legislativos. Las autoras no asumen ninguna responsabilidad por discrepancias entre el contenido general del folleto y situaciones específicas.**

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Art und hängen von Regelungen der deutschen oder spanischen Behörden ab, die gegebenenfalls zukünftigen Gesetzesänderungen unterliegen. Für eventuelle Unstimmigkeiten zwischen dem allgemeinen Inhalt der Broschüre und konkreten Situationen übernehmen die Autorinnen keine Gewähr.

**Esta guía es fruto de la cooperación entre los siguientes organismos:**

Die Broschüre ist die gemeinsame Arbeit folgender Kooperationspartner:

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**

**Confederación alemana de sindicatos – Federación de ocho sindicatos en Alemania**

Dachverband der acht führenden Gewerkschaften in Deutschland  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**Ministerio de Trabajo y Economía Social**

Ministerium für Arbeit und Soziale Wirtschaft  
[www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

**Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de la Embajada de España en Alemania**

Abteilung für Arbeit, Migration und Sozialversicherung de la Embajada de España in Deutschland  
[www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/index.html](http://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/index.html)





Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Guía para personas de España que quieren vivir y trabajar en Alemania. Contiene información que les ayudará a encontrar un trabajo legal en condiciones justas a fin de no caer en situaciones de explotación.

Ein Leitfaden für Menschen aus Spanien, die in Deutschland leben und arbeiten wollen. Er beinhaltet Informationen, die helfen sollen, eine legale Arbeit unter fairen Bedingungen zu finden und nicht in ausbeuterische Situationen zu geraten.