



Universidad de Valladolid



LENGUAS MODERNAS Y SUS LITERATURAS

TRABAJO FIN DE GRADO

LA CULTURA EMPRESARIAL ALEMANA Y ESPAÑOLA:

UN ESTUDIO INTERCULTURAL

Presentado por: Rubén Esteban Miguel

Tutelado por: Francisco Javier Muñoz Acebes

Año académico 2016/2017

Resumen

Este trabajo de Fin de Grado tiene como principal objetivo conocer los estándares culturales existentes en Alemania y en España.

Para lograr nuestra meta, efectuaremos una breve explicación de qué es la comunicación intercultural, sus inicios y los problemas que plantea. Para finalizar la parte teórica explicaremos el concepto de cultura empresarial y haremos una clasificación de los distintos tipos de cultura empresarial existentes.

En la última parte del trabajo, mencionaremos algunos estándares culturales y haremos un apéndice de cuestiones generales del mercado laboral alemán, impuestos en Alemania, tipos de contratos de trabajo en Alemania y permisos de maternidad y paternidad en Europa.

Palabras clave: Comunicación intercultural, interculturalidad, Alemania, España, estándares culturales, trabajo.

Zusammenfassung

Diese Bachelorarbeit hat den Ziel die Kulturelle Standards in Deutschland und in Spanien zu kennen.

Um unser Ziel zu erreichen, werden wir eine kurze Erklärung und einen Versuch von Definition über die Interkulturelle Kommunikation verwirklichen und auch die verschiedene Problematik über das Konzept. Danach erklären wir was „Geschäftskultur“ ist und wir machen eine Einstufung über verschiedene Geschäftskulturen.

Im letzten Teil der Arbeit, nennen wir manche kulturelle Standards und wir machen einen Anhang mit Steuern und Arbeitsverträge in Deutschland und Mutterschutz in Europa.

Stichwörter: Interkulturelle Kommunikation, Interkulturalität, Deutschland, Spanien, kulturelle Standard, Arbeit.

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Bases teóricas..... | 5 |
| 2.1. Comunicación intercultural..... | 5 |
| 2.1.1. Inicios de la comunicación intercultural..... | 7 |
| 2.1.2. Problemas que plantea la comunicación intercultural..... | 9 |
| 2.2. Interculturalidad y pluriculturalidad..... | 10 |
| 3. Cultura empresarial..... | 11 |
| 3.1 Tipología de cultura empresarial u organizacional..... | 11 |
| 4. Estándares culturales..... | 15 |
| 4.1. El curriculum vitae..... | 15 |
| 4.2. Papel que ocupa la familia..... | 21 |
| 4.3. Modo de comunicación..... | 22 |
| 4.4. “Du” o “Sie”..... | 23 |
| 4.5. Kontakte pflegen..... | 26 |
| 4.6. Comunicación y expresividad..... | 26 |
| 4.7. Organización en el trabajo..... | 27 |
| 4.8. Eficiencia en el trabajo..... | 29 |
| 5. Conclusiones..... | 33 |
| 6. Bibliografía..... | 34 |
| 7. Apéndices..... | 40 |
| Apéndice 1. Cuestiones generales en torno al mercado laboral alemán..... | 40 |
| Apéndice 2. Impuestos en Alemania..... | 43 |
| Apéndice 3. Tipos de contratos de trabajo en Alemania..... | 54 |
| Apéndice 4. Permisos de maternidad y paternidad en Europa..... | 57 |

1. Introducción

El objetivo del presente Trabajo de Fin de Grado es hacer un breve estudio de la cultura empresarial alemana y de sus diferencias con la cultura empresarial española. Se trata de una tarea excesivamente amplia y, por lo tanto, será necesario limitarnos a algunos de los puntos que a nuestro juicio consideramos más relevantes.

El primer punto, y dado que nuestro trabajo se adentra en lo que se denomina “comunicación intercultural”, será definir el concepto teórico de dicha disciplina. Intentaremos definir qué es, sus inicios y qué problemas nos plantea.

La principal motivación que nos ha llevado a realizar este trabajo es nuestro gran interés por la economía, dado que poseemos una doble formación, en el ámbito lingüístico y cultural -por el Grado en Lenguas Modernas- y por nuestros anteriores estudios de economía.

Cuando hablamos de economía pensamos que lo mejor es analizar cómo funciona el mercado laboral alemán, ya que Alemania es el “motor” de Europa.

Siempre nos hemos planteado por qué países tan cercanos geográficamente como son Alemania y España tienen un mercado laboral tan dispar. En ambos casos fueron economías que debieron reconstruirse después de dos grandes desastres; la Guerra Civil en el caso de España y la Segunda Guerra Mundial en el caso alemán. A nivel económico, social o político ambos

Rubén Esteban Miguel

estados hubieron de comenzar prácticamente de cero, pero con resultados muy dispares a día de hoy.

En el caso de la economía alemana y el mercado laboral alemán son un ejemplo a nivel mundial y, en cambio, España no conseguimos ser un país referente en Europa. La historia nos dice que Alemania en el 45 y España en el 39 estaban devastadas. Sin embargo, en los años 60, había un boom de emigrantes españoles en Alemania buscando forjarse un futuro próspero en el país teutón. En 15 años la economía alemana había pasado nuevamente a ser una referencia mundial y en España estábamos a la cola de Europa a pesar de que la guerra civil terminó 6 años antes que en Alemania. La etapa de autarquía económica perjudicó enormemente al desarrollo económico español pero a fecha de hoy, en el año 2017, hace ya muchos años que ambos países están en la Unión Europea y las diferencias entre el PIB per cápita español y alemán son abismales, al igual que las tasas de desempleo.

En este trabajo pretendemos analizar algunos de los estándares o estereotipos culturales que están presentes en la cultura empresarial española y alemana y que quizá sean las razones para explicar el distanciamiento entre los dos países.

2. Bases teóricas

2.1. Comunicación intercultural

Existen numerosas definiciones que se pueden aplicar a comunicación intercultural. Una de ellas es aquella que define comunicación intercultural como la disciplina que estudia cómo se comunican las personas pertenecientes a diferentes culturas, especialmente cuando se manejan en diferentes idiomas. Lo que se produce en este caso es un proceso de atribución identitaria de cada individuo a una cierta cultura. (cfr. Rodrigo Alsina, 1999: 5)

En las últimas décadas, el interés por la comunicación intercultural ha ido aumentando por distintos factores:

- Los cada vez más importantes movimientos migratorios debido a guerras, crisis económicas, viajes culturales,...
- La tecnología facilita que los medios de transporte sean cada vez más eficientes, favoreciendo los intercambios culturales entre dos zonas geográficas distantes entre sí.
- La globalización de la economía.
- Las naciones con sus fronteras geográficas ya no son referente político. (cfr. Rodrigo Alsina, 1999: 9-12)

Dagmar Kumbier y Friedemann Schulz von Thun, dos de los principales estudiosos de la disciplina, señalan lo siguiente:

Durch die Globalisierung der Wirtschaft, durch Ein- und Auswanderung und einen erdumspannenden Tourismus sind wir sehr viel stärker als früher mit anderen Kulturen und fremden Umgangsformen konfrontiert – mit allen Chancen, aller Faszination und allen Schwierigkeiten, die das mit sich bringt.(...) Nicht nur für uns als Einzelne, sondern auch für uns als Gesellschaft ist also der Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen, die andere Wertvorstellungen und andere Wertvorstellungen und andere

Rubén Esteban Miguel

Verhaltensweisen haben, Teil unseres Alltags geworden. Es ist daher nicht verwunderlich, dass der Bereich der interkulturellen Kommunikation ein lebhaftes und gutbeackertes Forschungs- und Praxisfeld ist. (2011: 11)

Existe además un manifiesto interés de los medios de comunicación de fomentar la interculturalidad, sobre todo de culturas que se estiman distintas a las del propio país, tanto si se producen en el extranjero como en el mismo país. Gracias a los medios de comunicación, tenemos una mayor visión de otras culturas, aunque éstos deben tener cuidado de no mostrar siempre lo negativo. Los organismos internacionales, proclamando años internacionales también fomentan la interculturalidad. Cada vez se respeta más la diversidad cultural en contra del racismo. Cuando entramos en contacto con personas de culturas muy distintas a la nuestra, se produce lo que se denomina “choque cultural”. El único modo de superar este “choque cultural” es comunicándose para superar la incomprensión del comportamiento ajeno. Debemos tener en cuenta que cuando se encuentran dos culturas, no siempre se produce la interculturalidad entre ambas, puede existir agresión o eliminación de una cultura por la otra, en palabras de E. Weber:

La rencontre des cultures n'est pas forcément interculturelle. Ce n'est pas parce que des cultures se rencontrent qu'il y a un phénomène culturel, il peut y avoir tout simplement agression, il peut y avoir tout simplement élimination de l'un par l'autre. La rencontre des cultures devient un phénomène culturel s'il y a, d'une certaine manière, acceptation et projet común. (Weber, 1997: 13)

Hablamos de comunicación intercultural cuando dos personas cuentan con unos referentes culturales tan diferentes que se auto perciben como pertenecientes a culturas distintas. La comunicación intercultural puede dar lugar a muchos mal entendidos, por lo que debemos hacer el esfuerzo de comprensión de culturas ajenas a la nuestra.

La cuestión que surge es cómo diferenciar una cultura de otra. Para resolver esta cuestión, podemos tomar, por ejemplo, cuatro criterios: La lengua, la edad, la religión y el género (cfr. Rodrigo Alsina, 1999: 2-4). Sin embargo,

Rubén Esteban Miguel

esta clasificación “estática” no está bien definida ya que no todos los jóvenes comparten la misma cultura. Tampoco existe una cultura masculina distinta de la femenina y los judíos cuya lengua materna es el catalán, no serían catalanes. Por tanto, vemos que los criterios para diferenciar una cultura de otra son infinitos, pero es necesario:

- Disponer de una lengua común.
- Conocimiento y reconocimiento de la cultura propia y la ajena.
- Ser capaz de empatizar y eliminación de prejuicios.
- Saber metacomunicarse y tener una relación equilibrada, donde metacomunicar significa hablar del sentido de nuestros mensajes, pero no sólo de lo que significan sino incluso de que efectos se supone que deberían causar (cfr. Rodrigo Alsina, 1999: 9-11)

2.1.1. Inicios de la comunicación intercultural

Los estudios de la comunicación intercultural no nacieron hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Durante el colonialismo, los “invadidos” asimilaron la cultura de los “invasores”. Finalizada la Segunda Guerra Mundial, comenzó la descolonización y las potencias occidentales se interesaron por la cultura de los pueblos invadidos para comunicarse con ellos. (cfr. Rodrigo Alsina, 1995)

El nacimiento de la Sociedad de Naciones (1920) y posteriormente de la ONU (San Francisco, 1945), la Organización Mundial de la Salud (Ginebra, 1948), el Banco Mundial (1944), etc. supusieron la necesidad de comunicarse entre los diferentes pueblos y culturas.

Los Estados Unidos, como gran potencia hegemónica de la época, estaban muy interesados en aumentar su influencia exterior, y la comunicación intercultural era el medio para ello. El antropólogo norteamericano *Edward T. Hall*, en los años 50, utilizó por primera vez la expresión “intercultural communication” en su libro *The Silent Language*. En los años 60, en Estados Unidos, los afro-norteamericanos, reivindicaron su propia cultura. También lo hicieron los emigrantes latinoamericanos y los del sudeste asiático (Vietnam, Laos, Camboya) tras las guerras allí acontecidas.

En los años 60, se rompe la visión que consideraba que el problema del desarrollo podría solventarse aplicando el sistema político y económico occidental en el tercer mundo.

En los 70s, la comunicación intercultural se fue considerando como una disciplina académica (Hoopes, 1977) en los Estados Unidos. Otros países comenzaron los estudios en este campo. La *Speech Communication Association* creó una comisión para estudiar la *International and Intercultural Communication*, que a partir de 1974 inició una publicación anual.

Por tanto, el estudio de la comunicación intercultural es bastante reciente.

En los años 80, Gudykunst (1987: 848), coordina las distintas áreas de investigación de la comunicación intercultural y establece 4 áreas de estudio:

- 1) “Comunicación intercultural”, que como hemos visto es la disciplina que estudia cómo se comunican las personas pertenecientes a diferentes culturas.
- 2) “Comunicación transcultural” (cross-cultural), que compara las formas de comunicación interpersonales de distintas culturas (Brislin, 1986).

3) “Comunicación internacional”. Se refiere a los estudios de las relaciones internacionales en el ámbito de la comunicación y la información (Hamelink, 1994).

4) “Comunicación de masas comparada”: Nos informa de cómo se trata de forma diferenciada la información de un mismo suceso en medios de distintos países y los efectos que tiene un mismo programa en cada país (Blumler, McLeod y Rosengren, 1992)

2.1.2. Problemas que plantea la comunicación intercultural.

Muchas veces, el desconocimiento que tenemos de otra cultura es lo que caracteriza la comunicación intercultural. Para relacionarnos correctamente con personas de una cultura concreta, debemos estudiarla en profundidad. Desgraciadamente, cuando hablamos de personas de otras culturas, caemos en el error de generalizar y nos creamos estereotipos que no se corresponden con la realidad.

Existen dos visiones referidas a la comunicación intercultural:

- Visión universalista, que afirma que todas las personas somos iguales.

- Visión relativista, opuesta a la anterior, que defiende que todos somos distintos. El esencialismo cultural persigue excluir diferenciando unas culturas de otras. (cfr. Rodrigo Alsina, 1999:139)

Todos hemos sido educados en una determinada cultura, y algunas veces nos comportamos y pensamos igual que personas de otra cultura. Sin embargo, otras veces nos comportamos y pensamos de forma totalmente diferente. Esta contradicción anterior es utilizada por universalistas o realistas para defender sus respectivas teorías.

Rubén Esteban Miguel

Es cierto que con algunas culturas tenemos una mayor proximidad que con otras. No debemos caer en universalizar a partir de lo propio, es decir, considerar que nuestra cultura es “superior” y discriminar a las culturas que no sean semejantes a la nuestra.

Tampoco situando las diferencias a nivel superficial es la solución. Hay que tener en cuenta las diferencias siempre que entorpezcan la comunicación intercultural.

2.2. Interculturalidad y pluriculturalidad

Todas las culturas son pluriculturales, es decir, se han formado y continúan haciéndolo a través de los diferentes contactos entre las distintas personas que aportan sus modos de pensar, de sentir y de actuar. La pluriculturalidad es la señal de identidad de las culturas modernas actuales. Se necesita aplicar una mirada pluricultural que nos permita alejarnos de nuestra propia cultura para entender el modo de pensar de otras culturas.(cfr. Rodrigo Alsina, 2017: 6)

Una cultura evoluciona a través del contacto con otras culturas y aunque los contactos entre las culturas tengan características muy diversas, la interculturalidad considera una relación respetuosa entre culturas. Cualquier tipo de comunicación puede ser considerada como intercultural. Los seres humanos pertenecemos a una determinada comunidad lingüística en la que hemos aprendido unas competencias comunicativas. Cuantas más características compartamos con otras comunidades, más fácil será la comunicación. Compartir una lengua común es una característica necesaria pero no suficiente para una óptima comunicación intercultural.

De la comunicación intercultural debemos aprender que “todos somos iguales y todos somos distintos” (Rodrigo Alsina, 2013: 11)

Rubén Esteban Miguel

3. Cultura empresarial

Cuando hablamos de cultura empresarial nos referimos a la forma de ser de una empresa, es decir, la forma de actuar frente a los problemas y oportunidades de gestión y adecuación a los cambios y exigencias de orden interior y exterior, que son interiorizados por los miembros de la propia empresa y se difunden y se enseñan a los nuevos miembros como una manera de pensar y actuar.

Todas las empresas tienen su propia cultura y su forma de pensar y de actuar que las diferencia de la competencia. Aunque nos encontremos ante dos empresas del mismo sector, cada una tiene una estrategia y un objetivo porque tienen distinta cultura de empresa.

Cuando un trabajador entra a trabajar por primera vez en una empresa, debe conocer la cultura empresarial de la empresa y adaptarse a ella. En una empresa pueden cambiar los objetivos, los trabajadores, la ubicación, etc., pero la cultura empresarial siempre permanece inalterada. Cada miembro de la empresa debe copiar e identificarse con la cultura empresarial.

Existen rasgos de la cultura empresarial de una empresa que influyen en los miembros de la empresa aunque no se sea consciente de ello.

3.1. Tipología de cultura empresarial u organizacional.

Tradicionalmente se distinguen dos tipos de culturas empresariales:

1) Cultura empresarial fuerte. Nos referimos a ella cuando se muestra interés por los trabajadores, los puestos de trabajo son más flexibles y las compensaciones se fundamentan en la productividad. La inspección es general, no muy estricta.

Rubén Esteban Miguel

En los lugares donde existe una cultura empresarial fuerte, se hacen las cosas porque se piensa que es lo que hay que hacer. Existe una fuerte motivación, implicación y compromiso por los empleados. Los esfuerzos individuales de cada trabajador persiguen un objetivo común y los trabajadores se esfuerzan más.

2) Cultura empresarial débil. Se produce cuando no se conoce la producción de cada trabajador, el trabajo está estandarizado. (Enciclopedia financiera, 2017 [Cultura fuerte vs débil])

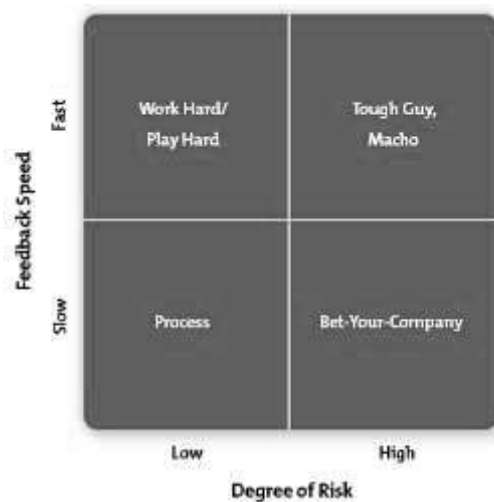
Existen numerosos estudiosos que intentan delimitar los diferentes tipos de culturas empresariales que podemos encontrar. De este modo, Jeffrey Sonnenfeld¹ destaca que la cultura empresarial puede ser de varios tipos:

Cultura de las fortalezas. Basada en la supervivencia para la seguridad en el puesto.
Cultura de club. Se basa en el compromiso y lealtad. La antigüedad es muy importante.
Cultura de academia. Los trabajadores de la empresa son expertos y tienden a escalar posiciones dominando cada vez mejor su puesto. Suelen recurrir a jóvenes recién licenciados dándoles un empleo estable donde empezar y crecer.
Cultura del equipo de béisbol. Se busca el riesgo, la innovación, el talento. Se ofrecen grandes incentivos por productividad. (cfr. Sonnenfeld et al., 1988: 369-388)

R. Deal y A. Kennedy² presentan una tabla que identifica visualmente los tipos de cultura corporativa:

¹ J. Sonnenfeld es un economista norteamericano profesor de gestión empresarial en la Universidad de Yale.

² Ambos son profesores de la Bloch School of Business perteneciente a la Universidad de Missouri en Kansas City.



(Deal y Kennedy, 1982)

La cultura según Gareth Jones³, se diferencia en:

Cultura profesional. Volumen de tareas no rutinarias alto. Se recurre a personal especializado.

Cultura burocrática. Se reducen las actividades rutinarias, por lo que hay mayor complejidad en funciones. Cuanto más intensivo sea el proceso de producción en mano de obra, se requieren más habilidades y personal especializado.

Cultura de producción. Sobre todo se recurre a la tecnología intensiva en capital y se estandarizan los puestos de trabajo. No se requieren muchas habilidades. (cit. Gutterman, 2016: 11)

Con estos datos podemos observar que existe una marcada diferenciación dentro de las diferentes culturas empresariales. En el caso que nos ocupa, la cultura empresarial española se ajustaría a los parámetros donde existe una cultura empresarial débil, aunque en cualquier caso habría que distinguir si se trata de empresas familiares con un carácter tradicional o empresas multinacionales

En cambio, la Alemana se caracteriza por una cultura empresarial fuerte, donde cada miembro de la empresa conoce su función dentro de la misma y los esfuerzos individuales persiguen el bien común. Se delegan tareas,

³ Profesor de la Escuela de Negocios de Harvard y del IE de Madrid.
Rubén Esteban Miguel

pudiendo asumir responsabilidades miembros que no están en un escalafón muy alto de la empresa, lo que hace que la motivación individual aumente.

Una vez expuesto el marco teórico que nos ocupa, vamos a ejemplificar con los estándares culturales que consideramos más representativos y que se pueden ajustar mejor a los objetivos del presente TFG.

4. Estándares culturales

4.1. El curriculum vitae.

En el caso de la cultura española, se da una enorme importancia al CV, y tradicionalmente se considera que cuanto más amplio y extenso es, mayores posibilidades existen de conseguir un puesto de trabajo.

En el mercado laboral alemán es muy frecuente enviar junto al CV una carta de presentación personalizada para el puesto o la empresa a la que se desea optar. Últimamente en España esta tendencia de enviar una carta de presentación generalizada junto al CV está siendo cada vez más generalizada por las empresas.

Los CV en Alemania tienden a ser muy breves y concisos, y habitualmente en uno o dos folios como máximo resumen su perfil académico y profesional. Siguen un orden cronológico muy estricto, y si existen periodos en blanco es muy importante explicar el por qué y qué se estuvo haciendo durante ese tiempo. Podemos visualizar mediante un ejemplo cómo es un CV tipo en Alemania, aunque bien es cierto que cada vez se utiliza más el formato Europass.

Chronologischer Lebenslauf

Foto

Professionelles Bewerbungsfoto

Vorname Name
Weg Hausnummer
PLZ Ort

Telefon- /Handynummer
E-Mail Adresse
Geburtsdatum und Geburtsort
Familienstand
Staatsangehörigkeit

BERUFSERFAHRUNG

09/12 – aktuell/ Unternehmen
Bezeichnung der Stelle
Beschreibung der Tätigkeit
Unternehmenswebpage (optional)

07/09-08/12 Unternehmen
Bezeichnung der Stelle
Beschreibung der Tätigkeit
Unternehmenswebpage

AUSBILDUNG

09/07 – 08/09 Studium
Studientitel und Abschlussnote, evtl. Abschlussarbeit
Universität und Ort

09/05 – 08/07 Studium
Studientitel und Abschlussnote
Universität, Ort

SPRACH-UND INFORMATIKKENNTNISSE

Word, Excel, Power Point, ...

Deutsch: c2 (Muttersprachler)
Englisch: c1 (Fachkundige Sprachkenntnisse)
Französisch: b1 (Selbstständige Sprachverwendung)
Sprachzertifikate

FREIWILLIGENARBEITEN

Organisation (Zweck)
evtl. Clubmitgliedschaften (Art des Clubs)

HOBBIES UND INTERESSEN (optional)

Reisen, Kochen, Wirtschaft und Politik...

Ort, Datum und Unterschrift

Figura 1: imagen extraída de <http://work.joblers.net/modelo-de-curriculum-vitae-cronologico-en-aleman/>.

Otra característica que resulta llamativa de los CV alemanes es que abajo, al final del CV, hay que rellenar el lugar y la fecha y debe ir firmado.

Rubén Esteban Miguel

En Alemania, es también muy habitual recibir un *Arbeitszeugnis* al culminar un periodo laboral. Este certificado laboral tiene un metalenguaje que hay que conocer correctamente para que sea interpretado de un modo adecuado. Es muy importante obtener una buena calificación porque es muy probable que el siguiente empleador consulte las referencias y las calificaciones obtenidas en los trabajos precedentes.

A continuación podemos ejemplificar cómo nos pueden evaluar al finalizar un trabajo:

| | |
|----------|---|
| Sehr gut | <p>... hat die Ihm oder Ihr übertragenen Aufgaben/Arbeiten stets zu unser vollsten Zufriedenheit erledigt.</p> <p>... waren mit der Leistunge in jeder Hinsicht außerordentlich zufrieden.</p> <p>... hat den Erwartungen in jeder Hinsicht und allerbesten Weise entsprochen.</p> <p>... erzielte herausragende Arbeitsergebnisse</p> <p>... zeigte außergewöhnliches Engagement</p> <p>... war im höchsten Maße zuverlässig</p> <p>... wurde von Kollegen, Vorgesetzten und Kunden stets als freundlicher und fleißiger Mitarbeiter geschätzt</p> |
|----------|---|

(Tabla de elaboración propia a partir de Arbeits-abc.de, 2017)

En este caso se obtiene la mejor evaluación posible por parte del empleador, con comentarios como “siempre realiza el trabajo con nuestra completa satisfacción”, “mostró un compromiso excepcional”, o “ha logrado resultados sobresalientes en el trabajo”, etc.

| | |
|-----|---|
| Gut | <p>... hat die Ihm oder Ihr übertragenen Aufgaben/Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.</p> <p>... hat die Aufgaben mit äußerster Sorgfalt und Genauigkeit erledigt.</p> <p>... hat den Erwartungen in jeder Hinsicht und bester Weise entsprochen</p> <p>... zeigte stets überdurchschnittliche Arbeitsqualität</p> <p>... zeigte stets Initiative, Fleiß und Ehrgeiz</p> <p>... war immer freundlich und aufgeschlossen</p> <p>... Verhältnis zu Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war einwandfrei</p> |
|-----|---|

(Tabla de elaboración propia a partir de Arbeits-abc.de, 2017)

También ahora las calificaciones obtenidas son buenas, aunque no excepcionales como en el caso anterior. Nos encontramos con interpretaciones como “Las tareas se han hecho con el máximo cuidado y precisión”, “siempre mostró iniciativa y ambición”,...

| | |
|--------------|---|
| Befriedigend | <p>... hat die Ihm oder Ihr übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.</p> <p>... waren mit der Leistungen jederzeit zufrieden.</p> <p>... erfüllte die Erwartungen in jeder Hinsicht.</p> <p>... Arbeitsqualität war überdurchschnittlich</p> <p>... das Verhalten zu Mitarbeitern und Vorgesetzten war</p> |
|--------------|---|

Rubén Esteban Miguel

| | |
|--|--|
| | <p>vorbildlich</p> <p>... zeigte Engagement und Initiative</p> |
|--|--|

(Tabla de elaboración propia a partir de Arbeits-abc.de, 2017)

Ahora la calificación obtenida es satisfactoria. Estamos ante aclaraciones del tipo “la calidad del trabajo era superior a la media”, “siempre se mostraron satisfechos con los servicios”.

| | |
|-------------|--|
| Ausreichend | <p>... hat die Ihm oder Ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt.</p> <p>... waren mit der Leistung zufrieden</p> <p>... hat alle Aufgaben mit Sorgfalt und Genauigkeit erledigt.</p> <p>... hat unseren Erwartungen entsprochen</p> <p>... das Verhalten zu Mitarbeitern war vorbildlich</p> <p>... das Verhalten zu Vorgesetzten war einwandfrei</p> <p>... die Arbeitsergebnisse entsprachen den Anforderungen</p> |
|-------------|--|

(Tabla de elaboración propia a partir de Arbeits-abc.de, 2017)

Nos encontramos ahora con una calificación de “suficiente”, con interpretaciones como “los resultados del trabajo cumplen los requisitos”, “el comportamiento del personal fue ejemplar”,...

Rubén Esteban Miguel

| | |
|------------|--|
| Mangelhaft | <p>... hat die Ihm oder Ihr übertragenen Aufgaben weitestgehend zu unserer Zufriedenheit erledigt.</p> <p>... hat alle Aufgaben allgemein mit Sorgfalt und Genauigkeit erledigt.</p> <p>... hat unseren Erwartungen weitestgehend entsprochen</p> <p>... hat sich im Rahmen seiner Möglichkeiten bemüht</p> <p>... entsprach im Allgemeinen den Anforderungen</p> <p>... das persönliche Verhalten war insgesamt einwandfrei</p> |
|------------|--|

(Tabla de elaboración propia a partir de Arbeits-abc.de, 2017)

La puntuación es insuficiente o pobre. Si nos atenemos a la traducción literal, no parece que nos hayan calificado tan mal ya que las notas dicen “ha cumplido con las expectativas en lo posible”, “ha buscado dentro de sus posibilidades”, “ha hecho generalmente con cuidado y precisión todas las tareas”.

| | |
|--------------|---|
| Unzureichend | <p>... hat die Ihm oder Ihr übertragenen Aufgaben weitestgehend zu unserer Zufriedenheit erledigt.</p> <p>... hat alle Aufgaben allgemein mit Sorgfalt und Genauigkeit erledigt.</p> <p>... hat sich bemüht, die Ihm oder Ihr übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.</p> <p>... hat unseren Erwartungen entsprochen.</p> <p>... hat sich bemüht unseren Erwartungen zu entsprechen</p> <p>... war um zuverlässige Arbeitsweise bemüht</p> <p>... war stets bemüht den üblichen Arbeitsaufwand zu bewältigen</p> |
|--------------|---|

Rubén Esteban Miguel

Por último, nos situamos ante la peor calificación que podemos obtener por parte de nuestro empleador: Insuficiente. Los comentarios son muy similares al caso anterior. Ejemplos como “ha intentado hacer sus tareas asignadas a nuestra satisfacción”, “ha buscado cumplir nuestras expectativas”.

Como hemos visto en este ejemplo, las calificaciones obtenidas al terminar un trabajo por parte de nuestros empleadores nos pueden inducir a error y pensar que hemos desempeñado una labor muy satisfactoria cuando en realidad se trata de todo lo contrario.

4.2. Papel que ocupa la familia.

La familia en España ocupa un papel primordial, todo gira alrededor del núcleo familiar. Es muy frecuente hablar de la familia con los compañeros de trabajo y a menudo los familiares más cercanos son un gran apoyo en el trabajo.

Es muy frecuente que los abuelos cuiden o lleven a los nietos a la guardería, al colegio o a actividades complementarias mientras que los padres están trabajando, ya que a determinadas horas del día los progenitores no pueden atender las necesidades de sus hijos pequeños. También los padres tratan de encontrar un trabajo para sus hijos y si necesitan apoyo económico no dudarán ni un momento en ayudarlos en lo que esté dentro de sus posibilidades.

Rubén Esteban Miguel

Esto sucede también al contrario, es decir, los hijos cuidan de sus padres mayores y si la situación económica de los padres en el momento de la jubilación o anteriormente no es la mejor esperada, son los hijos los que intentarán apoyar a sus padres.

Estas ayudas entre familiares se suceden también entre hermanos y dependiendo de los lazos de unión que tenga la familia, puede extenderse a tíos, primos,...

Por el contrario, en Alemania no es tan frecuente tener unos lazos tan estrechos con familiares cercanos, la tendencia es más individualista y en el trabajo no se habla tanto de la familia. Esto ocurre a nivel general, pero si existen situaciones en las que los familiares pasan por dificultades, se espera siempre comprensión por parte de los jefes. (cfr Metzger, 2012: 18-19)

4.3. Modo de comunicación

Existe un gran contraste entre la cultura alemana y la española cuando se quiere expresar una crítica, una propuesta de mejora o un cumplido.

En la cultura española no se expresan las críticas o propuestas de mejora directamente al otro interlocutor, sino que se hace un giro de palabras o se expresa indirectamente el asunto sobre el que se discrepa. Se hace así para evitar posibles conflictos con la persona o personas a las que cuestionamos su opinión. Los alemanes dicen de los españoles que somos demasiado orgullosos y no sabemos aceptar bien las críticas.

Sin embargo, los cumplidos y los halagos propician que se genere un buen ambiente en la comunicación.

Rubén Esteban Miguel

Antagónico es el caso de Alemania, donde las críticas se expresan de manera totalmente directa. No se entiende que cuando no se esté de acuerdo con algo o alguien se exprese de forma indirecta o se haga un giro lingüístico para que la otra persona no se sienta ofendida. Si no se expresa una opinión de modo directo, en la cultura alemana puede sonar como “falso” o quizás no se comprenda.

En cambio los halagos son más bien infrecuentes en la cultura alemana.

Muchas veces de lugar a malentendidos que un alemán diga “no” de forma rotunda. Para un español resulta demasiado directo y muy chocante. En cambio para los alemanes resulta muy molesto que los españoles demos un rodeo lingüístico por no decir un “no” aunque no sea lo esperado por el emisor de la pregunta. (cfr. Metzger, 2012: 20-33)

4.4. “Du” y “Sie”

En este apartado veremos qué es lo adecuado en las culturas alemana y española cuando nos dirigimos a otras personas. ¿Tuteamos o tratamos de usted?

Aparentemente, según Flippo H., la regla es bien sencilla:

The rule for you in German is simple: When in doubt, use the formal Sie. Addressing a person as du when Sie would be correct is demeaning and expresses- whether you mean to or not – either an air of superiority or unwarranted familiarity on your part. Neither will help you win any German friends. (Flippo H, 2002:32)

Sin embargo, al tener en cuenta la realidad intercultural, la cuestión se complica.

Rubén Esteban Miguel

En España, cuando dos personas se conocen o se consideran jóvenes, se tutean. Este “tuteo” indica que los interlocutores se conocen y se ha generado un vínculo donde se considera que existe confianza entre ellos. Utilizamos el pronombre “tú” tan rápidamente como sea posible.

Normalmente, cuando no conocemos a una persona la tratamos de usted, excepto si se trata de una persona joven. Sin embargo, si entablamos varias veces una conversación con esa persona, cambiamos de registro pasando a tutearla, incluso si se trata de individuos situados en una jerarquía laboral superior a la nuestra. Existen ocasiones donde se sigue manteniendo en trato de usted con jefes o personas mayores a pesar de conocerlos, pero cada vez es más inusual.

El no tutear a una persona en España es un claro indicador de educación, respeto o una marca de status profesional.

En Alemania existen los verbos duzen (tratar de tú) y siezen (tratar de usted). Se utiliza la fórmula “Sie” (usted) a pesar de conocer a la persona. En el trabajo, también se trata de usted a los compañeros, incluso se presentan por el apellido (ej. Herr Müller o Frau Müller). Se debe esperar siempre a que una persona que lleve más tiempo en el trabajo nos permita tutearnos y usar el tú (du).

El tutear o tratar por el nombre y no por el apellido a un alemán puede ser considerado grosero. En algunas compañías, cuando se utiliza el inglés como lengua en la empresa o entre estudiantes, el tratar de tú y utilizar el nombre y no el apellido puede ser aceptable.

Para un hispanoparlante de Latinoamérica resulta mucho más fácil asimilar la costumbre de tratar a todo el mundo de usted, ya que en su lengua materna utilizan el “usted” y “ustedes” y no el “tú” o vosotros.

Rubén Esteban Miguel

C. Sinner señala las dificultades:

Die Wahl des „richtigen“ Anredepronomen stellt besonders für Ausländer eine große Herausforderung dar, sind wir uns als Muttersprachler doch selbst manchmal nicht sicher, wann ein Du oder doch das Sie angebracht ist. Aus diesem Grund möchte ich in diesem Dossier zunächst verschiedene situative Beispiele für die Verwendung der Anredepronomina vorstellen und im zweiten Teil auf Probleme beim Duzen und Siezen eingehen. (Sinner, 2010: 2)

Para, finalmente, concluir:

Eine komplette und wissenschaftliche Zusammenfassung des heutigen binären Anredesystems ist kaum möglich, hat doch jede Person eine ganz eigene Auffassung vom situativen Umgang mit den Anredepronomina. Es gibt zwar bestimmte Regeln für die Umgangsformen, im Alltag entscheidet aber letztendlich jeder für sich, wen er wie anspricht. (Sinner, 2010: 7)

Las reglas a las que se refiere son las de Klaus Bayer, quien realizó la siguiente sistematización:

| Anredeform | richtet sich an: | drückt aus: | semantische Dimension |
|------------|---|---|-----------------------|
| DU | intime Bekannte und Freunde | in der Interaktion individuell erworbene Intimität mit dem Angesprochenen | Intimität |
| SIE | prinzipiell alle Kommunikationspartner mit Ausnahme intimer Bekannter | Akzeptieren des Gegenübers als mündigen Mitbürger und Rollenträger | Formalität |

| | | | |
|-----|--|--|-----------------|
| DU | alle Mitglieder einer Bezugsgruppe, in der Solidarität besteht oder erwünscht ist | Solidarität, Gruppenzugehörigkeit, Interessen- oder Meinungsübereinstimmung | Solidarität |
| SIE | Inhaber höherer sozialer Positionen, Mitglieder anderer Gruppen mit anderen Interessen oder Auffassungen | Distanz, Nicht-Solidarität, Konfrontation mit gesellschaftlich bestimmter Rollenstruktur | soziale Distanz |

4.5. Kontakte pflegen

Es muy importante en España cuidar los contactos de los compañeros de trabajo, no solo de los colegas más directos sino también del departamento. Es muy frecuente quedar para tomar algo al terminar la jornada laboral o incluso durante el fin de semana. Existe una legalidad muy fuerte establecida entre algunos compañeros, legalidad sin buscar nada a cambio, sin buscar un objetivo a cambio de esa amistad.

Esta amistad se sigue manteniendo a lo largo del tiempo aunque se termine la relación laboral con esa empresa, incluso si se ha pasado a formar parte de la competencia. En el futuro, estos contactos pueden servir de ayuda por ejemplo para encontrar otro trabajo mediante conocidos, amigos de amigos, etc.

En Alemania, por el contrario, la relación con los compañeros de trabajo por lo general suele ser más fría, se invierte menos tiempo en construir amistades dentro del trabajo y más tiempo al ocio individual o a estar con la familia o amistades que no tienen lugar en el propio trabajo. (cfr. Metzger, 2013: 28)

4.6. Comunicación y expresividad

Cuando un español vuela de España a Alemania, nada más poner un pie en el aeropuerto percibe que se encuentra en un país muy diferente. Se habla en voz baja y se percibe un silencio inquietante. En los trenes se mantiene ese silencio (si no es día de fútbol), en el trabajo, en las calles y en cualquier lugar que nos encontremos dentro de la geografía alemana.

A los alemanes les ocurre lo contrario: Cuando aterrizan en España perciben que hablamos muy alto, nos interrumpimos al hablar, gesticulamos

Rubén Esteban Miguel

mucho y la fluidez es esencial a la hora de mantener una conversación animada. La mímica y la gesticulación son muy habituales en los diálogos entre españoles, al igual que las palabras mal sonantes. Los silencios y las pausas resultan incómodos.

Estos contrastes obedecen a un estereotipo que muchas veces se ajusta a la realidad, pero otras no. En los trenes y autocares de España, la gente suele hablar bajo para no molestar a los demás. En aeropuertos y estaciones, sin embargo, es cierto que hay más ruido en España, y si se despiden a un familiar entra en escena la representación gesticular y la mímica de nuestro expresivo carácter (cfr. Metzger, 2012: 20-34)

4.7. Organización del trabajo

Muchos españoles necesitan tiempo para poder adaptarse a la forma de trabajar en Alemania, y lo mismo ocurre para los alemanes que trabajan en España.

En Alemania, no se suele trabajar muchas horas en la oficina. Intentan ser lo más productivos posibles, buscando siempre la eficiencia en el trabajo. Las pausas son muy breves, en caso que existan, y no se habla apenas con los compañeros, excepto si se le necesita por temas del trabajo. A las 4 de la tarde la mayoría de las oficinas están cerradas.

Existe una jerarquía muy marcada en el trabajo. Cada uno sabe el papel que desempeña dentro de la organización y debe realizar su trabajo sin injerencias en lo que hagan sus compañeros. Sin embargo, aunque el rango

Rubén Esteban Miguel

jerárquico sea muy acentuado, decisiones importantes también las pueden tomar trabajadores de un escalón inferior, es decir, se delegan tareas importantes.

Les gusta mucho que todo esté planeado y organizado, y las decisiones se suelen tomar por consenso y la improvisación es muy infrecuente.

Resulta muy importante, el trabajo de grupo. Los asistentes a una reunión deben participar aportando ideas. Y si se asiste a una conferencia y no se aportan juicios, no se considera bien visto en la cultura alemana, ya que se piensa que para qué se ha acudido si no se va a aportar nada.

Un tema importantísimo es la puntualidad. No ser puntuales se considera una falta de interés por el trabajo y una falta de respeto muy grave.

Las normas están para cumplirlas y no cabe una interpretación de las mismas, les gusta que esté todo muy esclarecido.

El modo de encontrar trabajo en ambos países es, generalmente enviando CV. En Alemania, como vimos anteriormente, se utiliza más el CV acompañado de una carta de presentación y de referencias de trabajos anteriores. En España no es frecuente pedir referencias de anteriores trabajos, pero la búsqueda de trabajo mediante conocidos que puedan hablar sobre nuestras capacidades resulta ser muy ventajoso.

En la cultura española se trabajan más horas, pero las pausas suelen ser más largas y de vez en cuando se habla con los compañeros sobre temas no relacionados con el trabajo.

Existe también una jerarquía muy marcada en el trabajo, pero la delegación de tareas suele ser revisada por personas de un rango jerárquico más alto.

Rubén Esteban Miguel

Aunque las tareas también suelen estar preparadas al comienzo de la jornada laboral, es frecuente que se improvise porque algún punto no haya sido preparado en su totalidad.

El trabajo en grupo es muy importante en la cultura empresarial española, pero en las reuniones excepto los ponentes apenas se participa y una crítica directa a la exposición quizás sea malinterpretada. El jefe es el que toma las decisiones y el resto sigue las directrices marcadas.

La puntualidad es muy importante también, aunque no tanto como en Alemania.

Las normas se cumplen sí, pero no son tan rígidas como en Alemania. Personas que están desempeñando una tarea determinada pueden a veces abandonar su puesto de trabajo para realizar una tarea para la que no están del todo preparadas.

Resulta también destacable que el disfrutar de un buen ambiente de trabajo, llevarse bien con los compañeros y no quejarse en el trabajo está muy bien visto en las empresas españolas.

Por último, cuando se toma un café con compañeros en el trabajo en España no es porque apetezca expresamente tomar un café, sino para intercambiar información de forma más distendida. Para un alemán resulta extraño porque no suelen hacer pausas, pero forma parte del modo de trabajar en España. (cfr. Metzger, 2013: 21-67)

4.8. Eficiencia en el trabajo

A continuación analizaremos los factores que han hecho que Alemania sea uno de los países más productivos del mundo y lo contrastaremos con el caso español.

Rubén Esteban Miguel

Destacaremos 4 aspectos:

1) En Alemania las horas de trabajo significan horas de trabajo, es decir, al trabajo se acude a trabajar y no a pasar el tiempo con los compañeros. Muchas empresas no permiten que durante tiempo que se está en la oficina de utilice el teléfono móvil para asuntos personales no relacionados con las labores asignadas. Tampoco se permite utilizar Facebook u otras redes sociales ni el correo electrónico para uso personal.

Con los compañeros de trabajo no se habla de temas externos no relacionados con la empresa durante el horario laboral.

Por el contrario, en España, las jornadas laborales son más largas que en Alemania pero menos intensas. Podemos utilizar el correo electrónico personal, el teléfono móvil,... para asuntos nada relacionados con las tareas asignadas.

Tomamos cafés con los compañeros y muchas veces nos extendemos hablando de nuestra vida privada, nuestro ocio, nuestra familia.

A priori, puede parecer que las normas de trabajo en Alemania son muy rígidas pero si lo analizamos con detenimiento tiene sus ventajas: Son más eficientes y productivos, ya que no tienen distracciones externas y las jornadas laborales son más cortas, ya que no han desperdiciado en tiempo tomando cafés o hablando de su vida privada con otros compañeros.

2) Comunicación directa.

Durante un proceso comunicativo, siempre se pierde información cuando del emisor del mensaje al receptor final del mismo existen varios intermediarios.

Rubén Esteban Miguel

En la cultura empresarial alemana, los trabajadores envían sus mensajes, propuestas o peticiones directamente a sus superiores, sin intermediarios. De este modo, no se pierde información entre el emisor y el receptor final y no da lugar a malinterpretaciones por parte de intermediarios.

Resulta muy efectivo también porque mediante este sistema solo la persona que hace la petición o sugerencia y su superior dedican tiempo a analizar la cuestión a tratar.

En la cultura empresarial española, por el contrario, entre el emisor de la propuesta y el destinatario final hay varios intermediarios, lo que hace que se produzcan ineficiencias al poder perderse parte de la información del mensaje e ineficiencias de tiempo al tener que gestionarlo varias personas.

3) Importancia de tener una vida fuera del trabajo.

En Alemania se otorga gran importancia al ocio de los trabajadores fuera del trabajo. Cuando termina la jornada laboral, termina.

Fuera de la jornada laboral no se contestan correos electrónicos, ni llamadas del trabajo y las reuniones no se alargan más de la jornada laboral.

En España esto no sucede. En cualquier momento podemos recibir un e-mail o una llamada de teléfono procedente del trabajo que es necesario contestar. Además, las reuniones de trabajo veces se exceden de la jornada laboral.

4) Posibilidad de compaginar maternidad y paternidad con el trabajo.

En Alemania existen muchas más facilidades que en España a la hora de conciliar la vida familiar de un trabajador. Una de ellas es solicitar la baja maternal o paternal.

Se pueden adherir a esta baja durante 14 meses tanto en padre como la madre, en función de las necesidades de la familia. Además de las bonificaciones y exenciones fiscales por tener un niño a cargo, durante esos 14 meses se puede cobrar un 67% del sueldo de la empresa sin tener que acudir a trabajar.

Las reducciones de jornada pactando con las empresas también son muy habituales. (Bmfsfj.de, 2017)

En España la baja laboral maternal es de 16 semanas cobrando el 100% del salario. Además, se puede añadir el período de lactancia. Para los padres se ha aumentado a un mes el período al que pueden acogerse los padres.

Poco a poco va adquiriendo en la cultura empresarial española una mayor relevancia los permisos de maternidad y paternidad, pero los recursos del Estado no son suficientes por el momento para alcanzar las condiciones de nuestros vecinos europeos.

5. Conclusiones

Durante el presente trabajo hemos tratado de analizar las diferencias existentes entre la cultura empresarial alemana y española y los inconvenientes que pueden surgir a alemanes que trabajan en España o españoles que trabajan en Alemania.

Para ello hemos comenzado dando unos conceptos teóricos de qué es la comunicación intercultural, sus orígenes y los problemas que puede ocasionar.

Una vez fijada la teoría, nos hemos centrado en el corpus del trabajo, los estándares culturales que definen a la cultura de empresa alemana y española. Analizamos cómo son los curriculum vitae en ambos países, la importancia de la familia y los contactos personales, tanto dentro como fuera de la empresa, la eficiencia y algún otro aspecto como la expresividad, organización dentro de las empresas y saber si hay que dirigirse a las personas con fórmulas de cortesía o no.

Por último, hemos desmontado algunos estereotipos creados sobre los alemanes y hemos creado un apéndice sobre...

Nos hubiera gustado tratar más en profundidad algunos temas, como la normativa laboral en Alemania, donde únicamente hemos hecho alusión a ella en unos pequeños apéndices que quizás sean el punto de partida de un futuro trabajo de investigación.

6. Bibliografía

Libros:

Bischoff, M., Chauvistré, E., Kleis, C. y Wille, J. (2015), *La actualidad de Alemania*.
Fráncfort del Meno: Frankfurter Societäts-Medien GmbH

Flippo, H (2002), *When in Germany, do as the Germans do. The Clued _ In Guide Life, Language, and Culture*. USA: McGraw-Hill Companies

Kumbier, D. y Schulz von Thun, F. (2011), *Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele*, Hamburgo, Clausen & Bosse

Metzger, A. (2012), *Geschäftskultur Spanien*. Meerbusch: Conbook Medien GmbH.

Rodrigo Alsina, M (1999), *La comunicación intercultural*. Barcelona: Anthropos.

Tomalin, Barry (2010), *the essential guide to customs & culture Culture smart! Germany*. Londres: Kuperard

Diccionarios:

Diccionario en línea LEO: www.leo.org

Diccionario en línea PONS: <http://de.pons.com>

Duden [online Wörterbuch]: www.duden.de

Páginas web:

Alemania - Salario Mínimo 2017 (n.d.), citado en: Alemania - Salario Mínimo 2017 (consultado en 21 de mayo de 2017)

Rubén Esteban Miguel

Arbeits-abc.de. (2017).” Formulierungen im Arbeitszeugnis und ihre Bedeutung”
arbeits-abc.de. [online] Available at:

<https://arbeits-abc.de/formulierungen-im-arbeitszeugnis-und-ihre-bedeutung/>
(consultado el 1 de Junio de 2017)

Así funcionan los minijobs en Alemania (n.d.) consultado en:
<http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2016/05/24/asi-funcionan-los-minijobs-en-alemania.html> (consultado el 2 de junio de 2017)

Becerra, Viky (2014), Modelo de curriculum vitae en alemán, citado en:
<http://work.joblers.net/modelo-de-curriculum-vitae-cronologico-en-aleman/> (consultado el 30 de mayo de 2017)

Bmfsfj.de. (2017). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - Mutterschutzgesetz. [online] Available at:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/mutterschutzgesetz/73762>
(Consultado el 9 de junio de 2017).

Brutto-Netto-Rechner 2017: So viel bleibt vom Brutto (n.d.) citado en: Brutto-Netto-Rechner 2017: So viel bleibt vom Brutto (consultado en 21 de Junio de 2017)

Calcular el salario neto en Alemania | destino.alemania.es (n.d.) citado en:
<http://destino-alemania.es/calcular-el-salario-neto-en-alemania/>
(consultado el 20 de Junio de 2017)

Cultura empresarial, y normativa laboral de trabajar en Alemania (n.d.) citado en: <http://www.trabajaralemania.es/normativa.htm> (consultado el 12 de Junio de 2017)

Rubén Esteban Miguel

El seguro médico en Alemania (1/3) (n.d.) citado en:
<http://www.portalalemania.com/Vivir-y-vida-en-Alemania/2015/04/06/el-seguro-medico-en-alemania-1-3.html> (consultado el 22 de mayo de 2017)

El sistema de la seguridad social en Alemania (n.d.) citado en:
<http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2016/08/31/el-sistema-de-la-seguridad-social-en-alemania.html> (consultado el 2 de Junio de 2017)

El sistema del seguro de enfermedad en Alemania (n.d.) citado en:
<https://www.1averbraucherportal.de/versicherung/krankenversicherung/ess> (consultado el 25 de mayo de 2017)

Enciclopedia financiera, Cultura fuerte vs débil (n.d), citado en
<http://www.encyclopediainanciera.com/organizaciondeempresas/cultura-organizacion/cultura-fuerte-debil.htm> (consultado el 6 de Junio de 2017)

Gudykunst, William B.(1987) "Cross-Cultural Comparisons", en pp.847-889
Berger, Charles R. y Chaffee, Steven H.(eds.): Handbook of
Communication Science. London:Sage. citado en
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadixit/article/view/354/329>
(consultado el 10 de junio de 2017)

Kindergeld Ratgeber 2017 - Anspruch, Antrag und Höhe (n.d.) citado en:
Kindergeld Ratgeber 2017 - Anspruch, Antrag und Höhe (consultado el 1 de mayo de 2017)

La baja de maternidad por países: análisis y comparativa (n.d.) consultado en:
<http://blog.minilandbaby.com/baja-maternidad-paises-comparativa>
(consultado el 05 de mayo de 2017)

Rubén Esteban Miguel

La baja por maternidad: Mutterschutz, Elternzeit y Elterngeld | Vente P'Alemania Pepe (n.d.) citado en: <http://www.ventepalemaniapepe.com/la-baja-por-maternidad-mutterschutz-elternzeit-y-elterngeld/> (consultado el 6 de mayo de 2017)

La liquidación de la nómina y los impuestos en Alemania (n.d.), citado en: <http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2016/12/07/la-liquidacion-de-la-nomina-y-los-impuestos-en-alemania.html> (consultado el 1 de Junio de 2017)

La solicitud de empleo y el currículum vitae en Alemania (n.d.) citado en: <http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2017/02/02/la-solicitud-de-empleo-y-el-curriculum-vitae-en-alemania.html> (consultado el 2 de mayo de 2017)

El seguro de desempleo en Alemania (n.d.) consultado en: <http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2016/05/25/el-seguro-de-desempleo-en-alemania.html> (consultado el 2 de mayo de 2017)

Moncat.gencat.cat. (2017). Consulta de un país - Moncat. [online] Available at: <http://moncat.gencat.cat/es/alemanya/informacio-sobre-tramits/informacio-laboral-basica/jornada-vacances-i-permisos> (consultado el 9 de Julio de 2017)

Prestaciones familiares (n.d.), citado en: http://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/benefits/index_es.htm (consultado el 14 de junio de 2017)

Rubén Esteban Miguel

Prestaciones familiares en Alemania (n.d.), citado en:
<http://Alemania/2016/06/02/prestaciones-familiares-en-alemania.html>

(consultado el 10 de mayo de 2017)

¿Que impuestos pagaré si voy a trabajar a Alemania? (n.d.) citado en:
<http://trabajar-en-alemania.es/%C2%BFque-impuestos-pagar%C3%A9-si-voy-trabajar-alemania> (consultado el 25 de mayo de 2017)

Rodrigo Alsina, M (1995), *Los estudios de comunicación intercultural, Barcelona*, citado en <http://www.ehu.eus/zer/hemeroteca/pdfs/zer01-05-alsina.pdf> (consultado el 5 de junio de 2017)

Rodrigo Alsina, M. (2013), *La comunicación intercultural*, Barcelona, Anthropos, citado en <http://www.portalcomunicacion.com/download/1.pdf> (consultado el 4 de junio de 2017)

Seguridad Social 2017, (n.d.) citado en http://www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/SubsidiosyotrasPres48581/Maternidad/Nacimientodelderech48910/index.htm#48847

(consultado el 29 de mayo de 2017)

Sonnenfeld J., Peiperl M. A. y Kotter, J. P. (1988), Career systems and strategic staffing en *Human Resource Management*, Winter 1988, Vol. 21, Number 4, Pp. 369-388, citado en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1315&context=cahrswp> (consultado el 12 de junio de 2017)

Tipos de contratos de trabajo en Alemania (n.d.) citado en:
<http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2017/02/14/tipos-de-contratos-de-trabajo-en-alemania.html> (consultado el 2 de mayo de 2017)

Rubén Esteban Miguel

Weber, E. (1997), "Líneas transversales de los debates (identidad, cultura, religión, islamismo, modernidad, mundialización, interculturalidad y negociación)", en Revista CIDOB d'Afers Internacionals, nº 36, mayo, p. XII. citado en: http://w3.salemstate.edu/~jaske/courses/readings/Miguel_Rodrigo_La_comunicacion_intercultural.htm (consultado el 22 de mayo de 2017)

Weinhold, M. y Sinner, C (2010), Das Anredesystem des Deutschen -Duzen und Siezen- (consultado el 10 de junio de 2017)

7. Apéndices

APÉNDICE 1: Cuestiones generales en torno al mercado laboral alemán

Lo primero que debemos tener en cuenta es que para poder acceder al mercado laboral alemán, necesitamos un permiso de residencia para trabajar o bien un permiso laboral, denominado *Arbeitsgenehmigung*.

Además del permiso laboral, debemos poseer una tarjeta de impuestos, denominada *Lohnsteuerkarte*.

Junto con estos dos documentos es necesario poseer también un número de la seguridad social, denominado *Sozialversicherungsnummer*.

En el mercado laboral alemán se busca la eficiencia y que los trabajadores sean lo más productivos posible. Se trata de que las personas trabajen el menor número de horas posibles pero que durante esas horas de trabajo se sea muy eficiente. Las oficinas suelen cerrar a las cuatro de la tarde. Los descansos son breves (15 minutos), y la pausa del mediodía para almorzar (*Mittagpause*) no superior a 45 minutos. Hay un gran silencio en el trabajo, ya que no se suele hablar con los compañeros durante el tiempo de trabajo, exceptuando cuando se hace un descanso. Las conversaciones durante el tiempo de trabajo son concisas y concretas. Se suele entrar a trabajar antes a trabajar que en España. Por norma general, salen también antes de trabajar. Dan mucha importancia al tiempo libre que tienen una vez finalizado el trabajo y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador.

Los trabajadores alemanes gozan de una gran autonomía y responsabilidad a la hora de la toma de decisiones. Aunque se trate de una sociedad muy jerarquizada, los trabajadores gozan de una gran independencia de sus jefes cuando tienen que asumir alguna responsabilidad.

Rubén Esteban Miguel

La cultura empresarial alemana está muy jerarquizada, y cada trabajo está claramente delimitado.

En Alemania, existe una gran obsesión por la burocracia. La gran mayoría de documentos se recogen por escrito. Los defensores de este llamémoslo “exceso de burocracia” argumentan que de este modo el trabajo es más transparente y más organizado para todos.

La organización del trabajo es fundamental en Alemania. Se deja apenas lugar para la improvisación.

El lema “de los errores se aprende” podría aplicarse claramente al mercado laboral alemán, donde los trabajadores gozan de una gran autonomía y se delega mucho la toma de decisiones.

Los méritos en el trabajo corresponden a las personas que los han logrado, no a los jefes.

En las reuniones de trabajo no está bien visto que los asistentes no participen. Si se asiste a una reunión, se deben aportar ideas, o al menos es lo que se espera de los presentes.

En una reunión, aunque haya muchos asistentes presentes, se puede llevar la contraria al jefe en público, siempre que se esté en posesión de la razón y argumentando los motivos.

Normalmente existen doce pagas al año (no 14 ó 15). Sin embargo, hay empresas que pagan 13 nóminas, abonando esta paga extra en Navidad o bien la mitad en Julio y la otra mitad en diciembre. Existen también empresas que pagan 14 nóminas al año.

Siempre que se habla de sueldos en Alemania, se hace a través del salario bruto, es decir, el salario percibido sin descontar los impuestos.

Rubén Esteban Miguel

- Salario bruto = Salario neto + impuestos, siendo el salario neto lo que realmente percibe el trabajador una vez descontados los impuestos y los pagos a la seguridad social.

Los impuestos en Alemania son muy elevados, lo que a su vez proporciona que gocen de un “Estado del Bienestar” altamente desarrollado. En ocasiones, las deducciones de una nómina alemana llegan hasta el 50% del salario bruto.

Alemania está compuesta por 16 estados federados (Bundesländer). La Constitución Alemana (Grundgesetz) otorga de gran libertad a cada estado federado (Land) para legislar en materias que no tengan que ver con el conjunto de la Federación. Cada Land tiene su propio parlamento (Landtag) y gobierno, que es elegido cada 4 ó 5 años según el Land de que se trate.

En el Consejo Federal (*Bundesrat*) están representados los gobiernos de cada estado federado.

Todos los Länder tienen los mismos poderes y competencias y, aunque la denominación “Land” engloba a todos los estados federados, existen 3 que se denominan *Freistaat (estado libre)*, y son: Baviera, Sajonia y Turingia, y otros 3 son *Stadt-Staat (ciudad-estado)*. Se trata de Berlín, Bremen y Hamburgo.

APÉNDICE 2: Impuestos en Alemania

El salario mínimo en Alemania es de 1.498€ (Expansión, 2017)

En Alemania se pagan los impuestos atendiendo al estado civil y al número de hijos. Es lo que se conoce como “*Steuerklasse*”.

Existen 6 diferentes grupos (*Steuerklasse*) para calcular la declaración de la renta:

- Grupo I: A este grupo pertenecen trabajadores solteros, casados con cónyuge residente en el extranjero o divorciados.

- Grupo II: Engloba a los trabajadores del Grupo 1 que tienen algún hijo a cargo que depende (n) o convive (n) con el trabajador.

- Grupo III: Corresponden a este grupo personas casadas o parejas de hecho en las que solo uno de los dos miembros trabaja (o trabajan los dos pero por deseo de ambos cónyuges el que cobra menos de queda en este grupo y el que cobra más en el Grupo V). También agrupa a viudos hasta el ejercicio posterior al fallecimiento o separados durante el año que transcurre.

- Grupo IV: Casados o parejas de hecho residentes en Alemania y trabajan los dos y cobran un salario similar.

- Grupo V: Se da cuando ambos miembros de la pareja trabajan y se acuerda que el que más salario percibe de los dos se coloca en este grupo, y el que menos en el grupo III.

- Grupo VI: Engloba a trabajadores con más de un pagador.

Rubén Esteban Miguel

Atendiendo a esta clasificación, según en el grupo en el que se encuentre un trabajador, pagarán más o menos impuestos.

Existen varias posibilidades de disminuir la carga fiscal. Existen bonificaciones para padres solteros (Entlastungsbetrag für Alleinerziehende) y sus niños (Kinderfreibetrag) o para la asistencia de personas dependientes (Betreuungsfreibetrag). Existen desgravaciones fiscales para tratamientos médicos, funerales, divorcios o cuidado de familiares enfermos o ancianos.

En general, se trata de motivar al ciudadano para estar prevenido ante problemas de salud o vejez, para una formación profesional continua o donaciones a ciertos colectivos (eclesiásticos, científicos,...)

A la hora de pagar impuestos, también existe una diferenciación dependiendo del Land donde se tributa, ya que en algunos se paga mayor cantidad de impuestos que en otro.

A continuación, veremos qué impuestos se pagan en Alemania:

- Seguro de pensiones (Rentenversicherung). Es el 9,35% del salario bruto (en realidad se trata del 18,7%. Lo que ocurre es que patronal y trabajadores pagan a partes iguales un 9,35% cada uno).

- Seguro de desempleo (Arbeitslosenversicherung). Es un 1,5% del salario bruto del trabajador. En total se paga un 3%, pero la patronal paga el 1,5% restante).

El seguro de desempleo en Alemania protege a los desempleados.

* Existen dos clases de prestaciones:

a) Prestación contributiva.

Para poder tener acceso a esta prestación, es necesario estar inscrito como demandante de empleo y haber cubierto el periodo de carencia de al menos un año dentro de los dos años anteriores a la fecha de inscripción en la

Rubén Esteban Miguel

Agenda de Empleo. También se puede percibir el subsidio si se participa en un curso de perfeccionamiento profesional.

Lo primero que se debe hacer es inscribirse en la Agencia de empleo del lugar donde se resida.

Si se trata de un contrato indefinido, hay que inscribirse en un plazo máximo de tres días desde la notificación del despido.

En el caso de tratarse de un contrato de duración determinada o de aprendizaje en los que se conoce la fecha de finalización del contrato, la inscripción debe realizarse 3 meses antes.

La duración de la prestación depende de la edad del desempleado y del tiempo que se ha cotizado durante los cinco años previos a quedarse sin trabajo. Generalmente, se trata de un año de prestación por cada dos años trabajados. El importe de la prestación contributiva de desempleo representa el 67% del salario neto si el desempleado tiene al menos un hijo, y el 60% en caso de no tenerlo.

b) Prestación no contributiva.

Se concede a parados de larga duración. Se conoce como Hartz IV. Esta prestación se puede cobrar incluso estando trabajando si los ingresos percibidos no llegan para cubrir a los familiares a cargo. El seguro básico asistencial es percibido por las personas que viven con el beneficiario de esta prestación, suponiendo que estén también desempleados (pareja o hijos).

Estas prestaciones tienen como finalidad cubrir los gastos de manutención y vivienda. Los ciudadanos de la Unión Europea y sus familiares que se desplazan a Alemania a buscar trabajo, no tienen derecho a cobrar la prestación al llegar al país.

Rubén Esteban Miguel

Si se han agotado las prestaciones por desempleo, se tiene derecho a recibir la prestación asistencial por desempleo (Arbeitslosengeld II), que se concede también a personas cuyo salario no les permite cubrir sus necesidades básicas. La cuantía es de 399€ para solteros, y de 360€ si se convive en pareja.

Para las personas que no pueden desempeñar un trabajo debido a una minusvalía, enfermedad o son menores de edad, se les concede un subsidio social (Sozialgeld), conocida como Hartz IV. El importe de este subsidio oscila entre 234 y 320€ para los hijos, dependiendo de la edad.

Además de este subsidio, muchas veces se cubren los gastos de vivienda, es decir, muchos ciudadanos alemanes necesitados perciben más de 710 € mensuales.

- Seguro de dependencia (Pflegeversicherung): representa el 1,475 para las personas que tienen niños o bien 1.275% si no los tienen (2,8% o 2,5% en total).

- Seguro de enfermedad (Krankenversicherung). Constituye un 7,3% del salario bruto (14,6% en total), aunque pueden elevarse las cuotas para la persona empleada, no para el empleador.

Existen dos tipos de seguros médicos en Alemania:

a) El seguro médico público (GKV). Es obligatorio para todos los ciudadanos alemanes. Este seguro no cubre prótesis dentales, habitación privada en un hospital, etc. Los parientes que no trabajen y residan en el mismo domicilio en Alemania, también están asegurados sin coste adicional.

b) El seguro médico privado (PKV). Está destinado a funcionarios, autónomos y empleados que superen los 52.200€ brutos anuales. No es obligatorio para los trabajadores inscribirse en esta segunda modalidad. Las cuotas que se pagan en esta modalidad dependen del estado de salud del asegurado y de las prestaciones que contrate. Las cuotas que se pagan van subiendo a medida que se va haciendo mayor el asegurado y los familiares no están cubiertos en esta modalidad privada.

Para la mayoría de los medicamentos en Alemania, existe la prescripción obligatoria. El médico expide una receta y el paciente con seguro obligatorio debe realizar un pago suplementario de un 10% del precio del medicamento a partir de 5€, pero sin superar los 10€.

En caso de poseer un seguro privado, las cuotas que se abonarán por un medicamento dependerán de las condiciones del contrato.

- Impuesto sobre la renta de las personas físicas. Se aplica sobre todos los ingresos que obtiene una persona física a lo largo del año natural, descontando las bonificaciones y los gastos excepcionales que se puedan producir en cada caso específico. A la suma final, se le aplica un tipo impositivo, que en Alemania es lineal-progresivo, es decir, al que más dinero gana, más se le deduce. Existen 5 tramos:

El tramo cero (Nullzone), hasta 8.652€. A partir de este importe se aplican los distintos tramos impositivos

El primer tramo progresivo (erste Progressionszone) o tipo impositivo mínimo (Eingangssteuersatz) es del 14%, y aumenta progresivamente. El rango salarial comprendido en este grupo oscila entre los 8.653 y los 13669 euros.

El segundo tramo impositivo comienza a partir de 13470€ y crece de manera lenta y progresiva hasta los 53.665€. Es conocida como la zona media de impuestos (mittlere Progressionszone).

El tercer tramo de impuestos oscila entre 53.666 y 254.446 euros. Es la conocida como zona elevada de impuestos (obere Progressionszone). En este tramo, La tasa impositiva máxima (Spitzensteuersatz) se sitúa en el 42%

Para personas que ganen más de 254.446 euros anuales, este impuesto se incrementa hasta el 45%, que es conocido como el impuesto de los ricos (Reichensteuer).

**Datos del año 2016 Fuente: <https://www.bibukurse.de/einkommensteuer/tarifzonen.html>*

- Impuesto de solidaridad con los antiguos estados del este (Solidaritätzuschlag).

La reunificación alemana se produjo el 3 de octubre de 1990 (la caída del Muro de Berlín fue el 9 de noviembre de 1989). Los estados de la República Democrática Alemana (RDA) eran mucho más pobres que los de la República Federal de Alemania (RFA). Para que se produjese una convergencia entre las “Dos Alemanias”, se impuso a los estados federales “occidentales” este impuesto de solidaridad, que equivale a un 5,5% del salario bruto. Está previsto que en el año 2019 se suprima esta tasa.

- Impuesto para la Iglesia (Kirchensteuer). Las diferentes religiones (catolicismo, protestantismo y judaísmo) son financiadas mediante los impuestos que pagan los devotos. Los ciudadanos no están obligados a pagar para financiar su fe. Este impuesto representa un 8% sobre el salario bruto en Baden- Wurtemberg o Baviera y el 9% en los 13 Länder restantes. Si se tienen hijos, se reducen las cuotas, produciéndose un ahorro fiscal de los contribuyentes. Si se tienen ingresos muy altos, existe la posibilidad de reducir las cuotas entre un 2,75 y un 3,5%, dependiendo del estado federado.

Rubén Esteban Miguel

- El impuesto sobre el salario (Lohnsteuer) es la cotización del sueldo de los empleados. El empleador se lo quita directamente del salario bruto mensual y se lo ingresa a la Delegación de Hacienda (Finanzamt). Posteriormente se calcula el impuesto sobre el salario (Lohnsteuertabellen), que indica la cantidad de impuestos que se pagarán según sea la cuantía de las ganancias y la categoría tributaria (Steuerklasse) en la que se encuentra el contribuyente, fijada por su estado civil.

Existe un importe libre de impuestos, que es de 8652€ anuales para personas sin hijos. Existe un “importe libre global” (Arbenehmerpauschbetrag) de 1000€ por gastos empleados cuando se inicia una profesión, por lo que 9472€ al año están exentos de pagar impuestos.

- Impuesto sobre los beneficios de capital (Kapitalertragssteuer). Se aplica sobre los beneficios que genera el dinero en forma de intereses, dividendos, beneficios de inversiones o títulos de valores. Se deduce directamente de las ganancias por parte del instituto financiero (Abgeltungssteuer), aplicando un tipo impositivo del 25%. Existe un importe libre de impuestos (Sparenpauschbetrag) fijado en 801€ anuales por persona. Los beneficios de inversiones que se obtienen fuera de Alemania, deben ser indicados a la hora de hacer la declaración de la renta. Existen convenios entre países para que no se produzca una doble tributación, es decir, se trata de evitar que los beneficios del dinero por intereses, acciones,... producidos en el extranjero (en este caso, fuera de las fronteras de Alemania) tributen tanto en Alemania como en el país donde se generen esos beneficios.

Los planes de jubilación fomentados por el Estado quedan exentos de pagar impuestos hasta el momento de su desembolso.

Rubén Esteban Miguel

- Impuestos para empresas. Se aplican tanto a sociedades anónimas (A.G.) y sociedades limitadas (GmbH) como a cooperativas (Genossenschaften). El tipo impositivo para estas empresas es del 15%. Además, estas empresas tienen que pagar el impuesto industrial (Gewerbesteuer), fijado por los ayuntamientos y que supone un 13% de media.

En los contratos laborales en Alemania, por lo general se acuerda un salario bruto. También se puede adoptar el convenio colectivo según el grupo salarial al que se corresponda. Del salario bruto se deducen las cuotas sociales y los impuestos, y el empleado percibe el salario neto.

Mediante la tarjeta de impuesto sobre el salario (Lohnsteuerkarte), el empleado descuenta a los empleados los impuestos directamente del sueldo. Desde el año 2012, esta tarjeta empezó a funcionar de forma electrónica.

Lo primero que hay que hacer al llegar a Alemania, después de encontrar un lugar donde vivir, es empadronarse (anmelden), ya que si se supera el plazo de una o dos semanas después del contrato de alquiler, te pueden multar. La oficina de empadronamiento (Einwohnermeldeamt), que se encuentra en la oficina de servicios de las autoridades municipales (ayuntamiento u oficina de servicios al ciudadano).

Para registrarse en la oficina de empadronamiento, necesitaremos un documento de identidad válido y el contrato de alquiler. También es necesario el contrato de trabajo o un justificante de demanda de empleo o bien el certificado de matriculación en un centro de estudios.

En el supuesto de acudir con la familia se necesita el certificado de matrimonio y el acta de nacimiento de los hijos. En caso de que se tengan familiares no comunitarios, se debe ir a la oficina de extranjería (Ausländerbehörde), donde se pedirá una tarjeta de residencia (Aufenthaltstarke), con una validez de 5 años. El empadronamiento para

Rubén Esteban Miguel

comunitarios es gratuito. En caso de cambiarse de domicilio a otro municipio, debes darte de baja (Abmeldung) en la oficina donde te registraste por primera vez. Si se cambia de domicilio, pero dentro del mismo municipio, únicamente es necesario darse de baja en la antigua dirección y darse de alta de nuevo en la nueva dirección. El certificado de empadronamiento (Anmeldebestätigung), debe ser conservado. En el empadronamiento nos preguntarán por nuestra afiliación religiosa. Si no se es religioso, no se debe marcar la casilla correspondiente y así se evitará pagar ese 8 ó 9% de impuesto sobre el salario para financiar a la iglesia que corresponda.

Para ciudadanos no comunitarios, el procedimiento de empadronamiento es algo más complejo.

Además del registro en las autoridades municipales (Anmeldung), se necesita el permiso de residencia (Aufenthalstitel), que se obtiene en la oficina de extranjería en el plazo máximo de tres meses desde que se entra en Alemania.

En la oficina de extranjería se deben presentar los siguientes documentos:

- Pasaporte y visado
- Certificado de empadronamiento
- Comprobante de un seguro médico contratado
- Dos fotos de carnet
- Papeles que justifiquen la razón de la estancia (contrato de trabajo, certificado de estudios o de búsqueda de empleo, etc)
- Comprobante de financiación en caso de no disponer de un puesto de trabajo.

Rubén Esteban Miguel

- Eventualmente un certificado médico.
- Dinero en efectivo para sufragar los gastos.

El primer permiso de residencia cuesta alrededor de 110€ y tiene una validez de un año. La prolongación a este primer permiso tiene un coste un máximo de 80€.

Una vez que hemos conseguido empadronarnos y encontramos un trabajo, el empleador necesitará nuestra fecha de nacimiento y el número de identificación fiscal (Steueridentifikationsnummer, IdNr), de 11 dígitos y validez permanente.

La Central Federal de Impuestos (Bundeszentralamt für Steuern o BZSt) es la encargada de la expedición y gestión y gestión del número de identificación fiscal y nuestra fecha de nacimiento y nos enviará la tarjeta de impuesto sobre el salario a nuestro domicilio una vez que estemos empadronados.

Los asalariados no están obligados a hacer la declaración de la renta, pero es conveniente realizarla para verificar que hemos pagado los impuestos correctamente. Además, a veces se recibe alguna devolución (los matrimonios o parejas de hecho que decidieron tributar en los grupos III y V sí están obligados).

Como hemos visto anteriormente, hacer la declaración de la renta en Alemania no es sencillo, por lo que mucha gente contrata un asesor fiscal (Steuerberater). En una Asociación de Ayuda Fiscal (Lohnsteuerhilfeverein) te pueden asesorar de cómo hacer hacer la declaración de la renta de una forma más económica.

Rubén Esteban Miguel

A la hora de calcular el IRPF en Alemania, se aplica el “principio de importe neto”, es decir, de las ganancias se deducen las inversiones y se descuentan los medios que fueron necesarios para conseguir los beneficios (por ejemplo, gastos de transporte derivados de acudir al centro de trabajo).

APÉNDICE 3: Tipos de contratos de trabajo en Alemania

Lo primero que debemos saber es que en Alemania el empleador debe dejar por escrito las condiciones contractuales básicas en el plazo de un mes a partir de nuestra entrada en el puesto de trabajo. Cuando se trate de un contrato en prácticas, el contrato normalmente se realiza antes de comenzar a trabajar.

Existen varias clases de contratos de trabajo en Alemania:

-Contrato indefinido (unbefristeter Arbeitsvertrag). En este tipo de contratos no existe una fecha de finalización del contrato del trabajador. Existe un periodo de prueba máximo de 6 meses durante el cual la relación laboral se puede disolver en el plazo de 15 días. Si se supera este plazo, cuanto mayor sea el tiempo que se está trabajando en una empresa, mayor deberá ser periodo de aviso para extinguir un contrato.

-Contrato de duración determinada (befristeter Arbeitsvertrag). En este caso debe aparecer la fecha de finalización del contrato y del periodo de prueba. El periodo máximo del contrato no puede exceder los dos años, y no se puede repetir la contratación más de tres veces.

Existen algunas excepciones en la duración de los contratos de duración determinada en los que se puede ampliar el plazo hasta 8 años (por ejemplo, el carácter temporal del trabajo desempeñado). Para personas mayores de 52 años, el tiempo máximo de estos contratos es de 5 años.

-Contrato de trabajo temporal (Zeitarbeitsvertrag). En esta situación, el empleador contrata al trabajador a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). Al igual que en España, este tipo de contratos no tienen una buena imagen dentro de la opinión pública, ya que se empeoran la calidad y la remuneración del trabajo.

Rubén Esteban Miguel

-Contrato por obra o servicio (Werkverträge). Este tipo de contrato se utiliza para llevar a cabo un trabajo durante un periodo de tiempo determinado previamente fijado.

-Contrato a tiempo parcial (Teilzeitarbeitsvertrag). En estos contratos, el número de horas que se trabajan puede ser variable, aunque lo frecuente es que se trabaje media jornada.

-Contrato de formación profesional. En estos contratos de formación dual en Alemania, se necesita un contrato de formación profesional. Tiene una duración determinada que oscila entre los dos y los tres años y medio, aunque dependiendo de la experiencia laboral del aprendiz y del tipo de contrato, la duración general del contrato puede acortarse. También se ofrece a recién titulados un puesto de capacitación profesional para titulados universitarios, con una duración de 1 ó 2 años.

Muchas veces las empresas incorporan aprendices en la plantilla después de que aprueben los exámenes y les ofrecen un trabajo fijo.

-Minijobs. Con este tipo de contrato, se puede cobrar desde 450€ hasta 850,01€ mensuales.

Se trata de un tema que conlleva mucha polémica en Alemania, ya que aunque sea un medio para estudiantes y jubilados de incrementar sus ingresos sin tener que pagar impuestos, no se percibirán determinadas prestaciones al no estar cotizando a la seguridad social. Normalmente, estos trabajos son ocupados por estudiantes, pensionistas, el miembro de la pareja dedicado a las labores del hogar y desempleados para percibir un salario extra.

Existen aproximadamente 2,6 millones de residentes en Alemania desempeñando un minijob. Una misma persona puede desempeñar varios minijobs. Cuando se tienen varios minijobs, se deben dar de alta y cotizar por ellos. La retención fiscal para este tipo de trabajos es del 2%, cuando el

empresario retenga la cotización al seguro de pensiones. También se puede retener hasta un 20% en función de la clase impositiva del empleado

La legislación alemana, si tienes un trabajo principal, únicamente te permite tener un minijob.

- Existen algunos derechos para los trabajadores empleados a través de minijobs:

Si se ha trabajado más de 4 semanas en un minijob y surge una incapacidad laboral por enfermedad se tiene derecho a percibir una prórroga salarial de al menos 42 días. Las bajas de maternidad también están reguladas del mismo modo.

Además, los empresarios deben pagar las vacaciones correspondientes a los trabajadores de minijobs, a pagar el salario correspondiente en días festivos y a respetar los plazos de despido

APÉNDICE 4: Permisos de maternidad y paternidad en Europa

En primer lugar hemos de decir que no existe una regulación a nivel europeo en materia de permisos de maternidad y paternidad. Cada país establece su propia normativa, existiendo una gran diferencia entre unos países y otros.

El objeto de estudio de este trabajo está centrado en Alemania, pero a modo de comparación citaré los datos de otros países, entre ellos España.

- Suecia: Es el país europeo con mejores prestaciones en este campo. Existe un permiso general de 480 días compartidos entre madres y padres. Los padres están obligados a coger al menos 60 días, a los que hay que sumar otros 10 días tras el nacimiento. Durante los primeros 390 días, se cobra el 80% del sueldo.

- Noruega: Las madres tienen derecho a 322 días cobrando el 100% del sueldo o a 392 días cobrando el 80% del sueldo. La madre está obligada a coger 21 días antes del parto y 42 después. El resto de los días se pueden compartir con el padre, que tiene un permiso obligatorio de 70 días.

- Reino Unido: Las madres tienen derecho a 273 días de baja maternal. Los padres pueden elegir entre cogerse 14 ó 28 días.

- Italia: Las madres tienen un permiso de 154 días y los padres 91 días de baja.

- Portugal: Las madres tienen 120 días de baja cobrando el 100% del sueldo o 150 días cobrando el 80%. Los padres tienen 15 días obligatorios tras el nacimiento del bebé.

- Irlanda: Las madres tienen 182 días de permiso, de los cuales 182 se pueden compartir con el padre.

- Holanda: Las madres tienen permiso de 112 días, y los padres 2 días.

Rubén Esteban Miguel

- Francia: Las madres tienen 112 días de permiso, y los padres 14 días.

- Suiza: Las madres disponen de 112 días y los padres 3 días.

- Austria: Las madres tienen derecho a 112 días y los padres disponen de 1 a 3 años cobrando durante un año un porcentaje de la nómina o 436 euros al mes durante 3 años.

- Bulgaria: Las madres tienen derecho a 2 años de baja maternal. Durante el primer año se cobra el 100% del salario, y el segundo año el salario mínimo interprofesional. El padre o el abuelo pueden acogerse a los derechos que tiene la madre.

- Luxemburgo: La madre 112 días.

- España: Las madres disponen de 112 días. Las 10 últimas semanas pueden compartirse con el padre. El padre dispone de 4 semanas.

- Finalmente estudiaré con más detalle el caso de Alemania:

El permiso de maternidad para la madre es de 14 semanas, de las cuales corresponden 6 antes del parto y 8 con posterioridad al nacimiento. En caso de que se produzca un parto múltiple, se prolonga a 12 semanas tras el nacimiento del bebé o incluso más si el parto es prematuro.

Para calcular la cuantía a cobrar, se hace la media de los 3 últimos meses trabajados anteriores al periodo de la baja maternal.

El seguro de enfermedad se hace cargo de 390€ al mes, el resto será soportado por el empleador, que no podrá despedir al progenitor que se encuentre de baja por maternidad.

Si la madre es autónoma y paga el seguro médico obligatorio, la cuantía que recibirá será equivalente a lo que paga por subsidio de enfermedad.

Si la progenitora paga un seguro privado, el estado alemán pagará 210€ en un único pago. También percibirá esta cantidad cuando esté cubierta por un seguro de enfermedad familiar de su cónyuge y además esté realizando un minijob con unos ingresos mínimos de 390€.

Durante los tres primeros años de vida del bebé, la madre puede beneficiarse de excedencia por maternidad. También puede reducir la jornada laboral, trabajando entre 15 y 30 horas al mes si lleva trabajando en la empresa más de 6 meses y la empresa cuenta con más de 15 empleados.

Durante el periodo de excedencia, el padre o la madre conservan el puesto de trabajo en la empresa. Pueden acogerse a la excedencia la madre, el padre o ambos progenitores a la vez.

La baja deberá ser solicitada con 7 semanas de antelación a la fecha estimada del parto en el caso del padre. Si la madre desea solicitar la excedencia, deberá solicitarla tras el parto.

El padre puede solicitar como máximo dos excedencias durante los 3 años, pero si la primera excedencia es de un año completo, el siguiente año no podrá disponer de otra excedencia a no ser que su empleador se lo permita.

Durante el periodo de tiempo que el progenitor disfruta de la baja paternal, no podrá rescindir su contrato de forma voluntaria, y si quiere rescindir el contrato, deberá avisar con tres meses de antelación (no con un mes como suele ser habitual).

El mínimo número de meses que se puede cobrar la ayuda uno de los dos progenitores es de 2 meses, y el máximo 12 meses a distribuir entre los dos progenitores (ampliable a 14 meses si lo piden los dos progenitores o se trata de una familia monoparental).

La cantidad mínima y máxima que se pueden cobrar oscilan entre los 300 y los 1800€ durante 12 meses, dependiendo del salario (si los

Rubén Esteban Miguel

ingresos conjuntos de los progenitores superan los 500.000€ anuales, no se tendrá derecho a percibir la pensión. En caso de que se trate una familia monoparental, esta cantidad se reduce a 250.000€ anuales.

A partir del 1 de enero de 2015, los progenitores podrán aumentar el permiso de excedencia hasta 24 meses si reducen la jornada laboral (entre 25 y 30 horas semanales), aunque recibirá la mitad de la ayuda económica. En caso que los dos progenitores disminuyan la jornada laboral, podrán recibir 4 meses extras de ayuda.

El subsidio familiar por hijo a cargo, conocido como Kindergeld, es una prestación económica que se concede a los residentes fiscales en Alemania que tienen hijos a cargo hasta los 18 años de edad. Este subsidio se puede ampliar hasta los 21 años en caso de que el hijo o nieto no está cursando estudios universitarios, no está realizando una formación profesional o no está dado de alta como demandante de empleo aunque esté desempleado.

Si los hijos están cursando estudios universitarios, una formación profesional (Ausbildung), un año de voluntariado, tanto en el extranjero como en Alemania, o no han pasado más de cuatro meses entre que finalizó alguna clase de estudios y comenzó a estudiar otros, la edad del subsidio se amplía hasta los 25 años. En caso que el niño sea huérfano o desconozca el paradero de sus padres, será él mismo el destinatario de la ayuda.

Si nos encontramos con hijos con minusvalía, que les impide realizar un trabajo para mantenerse por sí mismos y el reconocimiento se ha producido antes de cumplir los 25 años, el derecho a percibir la prestación no tiene límite de tiempo.

Rubén Esteban Miguel

El subsidio familiar solo lo puede cobrar un miembro de la pareja, el padre o la madre, pero no ambos. Si los progenitores están separados, la ayuda la percibirá el progenitor que tenga a su cargo la custodia. Además, la ayuda que se percibe es independiente del nivel de ingresos de los progenitores.

Si los hijos menores de 21 años (o 25 según sea el caso) residen en un país de la Comunidad Económica Europea, también se tiene derecho a percibir la ayuda. En caso que los menores están cobrando una ayuda en otro país, ésta debe ser notificada a las autoridades alemanas para descontar el importe a percibir por el *kindergeld*.

Mediante el certificado “E-411” se especifican las ayudas monetarias que se perciben en nuestro país de origen por tener hijos. El formulario E-411 lo emite la oficina alemana donde solicitamos la ayuda y se lo tenemos que enviar a la seguridad social de nuestro país de origen para que nos lo devuelvan relleno y sellado con la información requerida.

A continuación veremos las asignaciones económicas que se otorgan por hijo desde el año 2015:

-Año 2016:

190€ mensuales por cada hijo (hasta dos hijos)

196€ mensuales por cada hijo, si se tienen 3 hijos.

221€ por cada hijo si se tienen 4 o más hijos.

-Año 2017:

192€ mensuales por cada hijo (hasta dos hijos)

198€ mensuales por cada hijo, si se tienen 3 hijos.

Rubén Esteban Miguel

223€ por cada hijo si se tienen 4 o más hijos.

Año 2018:

194€ mensuales por cada hijo (hasta dos hijos)

200€ mensuales por cada hijo, si se tienen 3 hijos.

225€ por cada hijo si se tienen 4 o más hijos.

Deducciones por hijos a cargo en Alemania

También en Alemania al hacer la declaración de la renta existen deducciones por tener hijos a cargo (Kinderfreibetrag).

Hasta el año 2014, podían deducirse 7008€ por año y niño. En el año 2015, se aumentó esta cantidad a 7152€. En 2016 pasaron a ser 7248€, y en 2017, 7356€.

Existe un proyecto de ley para el año 2018, donde está previsto que se puedan deducir 7428€ anuales. De estos 7428€, 4608€ corresponden al mínimo material para el niño, y 2640€ para el cuidado del niño, la educación y las necesidades de formación.

En caso de que los padres estén separados, correspondería la mitad de esta asignación (3714€) para cada progenitor.

Para poder aplicar estas deducciones, el hijo tienen que tener una edad máxima de 18 años. En caso de que los hijos se encuentren estudiando o haciendo una formación profesional, la edad se amplía hasta los 25 años o más solo si los hijos sufren alguna minusvalía que los impida mantenerse por sí mismos.

Rubén Esteban Miguel

Pensión alimenticia en Alemania

La pensión alimenticia (Unterhaltsvorschuss) está pensada para tratar de reducir la pobreza infantil.

En el año 2017 se planteó una reforma y las cantidades que deberá asignar un progenitor a otro en caso de separación para la pensión alimentaria son las siguientes:

-Para niños de 0 a 5 años, 150€ mensuales.

-Niños de 6 a 11 años, 201€ mensuales.

-Niños de 12 a 17 años, 268€ mensuales.

Rubén Esteban Miguel