HAMBOORG.CITY

Plataforma gratuita para extranjeros en Alemania

✓ Asistente 24/7 en tu idioma
✓ Escáner de documentos oficiales
✓ Recordatorios de plazos
✓ Calculadoras de prestaciones

hamboorg.city — es y será GRATUITO

Tarifvertrag — Qué regula y por qué es importante

Qué es un Tarifvertrag, qué ventajas ofrece a los trabajadores y cómo saber si se aplica uno en su caso.

Deutsche Begriffe: Tarifvertrag | Gewerkschaft | Tarifbindung | Tarifverhandlung | Manteltarifvertrag | Entgelttarifvertrag

---

¿Qué es un Tarifvertrag?

Un **Tarifvertrag** es un contrato entre un **sindicato** (lado de los trabajadores) y una **asociación de empleadores** o empleador individual (lado de los empleadores). Regula las condiciones laborales para industrias o empresas completas.

Los Tarifverträge son el resultado de **negociaciones colectivas** (Tarifverhandlung) — si las partes no llegan a un acuerdo, el sindicato puede convocar una **huelga** (Streik).

¿Por qué existen los Tarifverträge?

Los trabajadores individuales tienen una **posición de negociación débil** frente al empleador. A través de la afiliación a un sindicato se genera **poder de negociación**. El Tarifvertrag garantiza a todos los trabajadores de la industria **condiciones mínimas justas**.

¿Qué tipos de Tarifverträge existen?

1. Manteltarifvertrag (MTV)

Regula las **condiciones laborales generales**:

• **Jornada laboral** (p. ej., 35 o 38 horas por semana)

• **Días de vacaciones** (p. ej., 30 días en lugar de los 20 legales)

• **Plazos de despido** (a menudo más largos que los legales)

• **Recargos** por horas extras, trabajo nocturno, días festivos

• **Gratificación navideña y bono de vacaciones**

2. Entgelttarifvertrag (Lohntarifvertrag)

Regula **salarios y sueldos**:

• **Tablas salariales** según calificación y experiencia laboral

• **Grupos de retribución** (p. ej., EG 1–15)

• **Incrementos escalonados** (aumento automático de salario después de X años)

• Suele tener una vigencia de **1–2 años**, luego se renegocia

3. Firmentarifvertrag (Haustarifvertrag)

Un Tarifvertrag que solo aplica a **una empresa específica** (p. ej., VW, Deutsche Post, Amazon). A menudo mejor que el convenio sectorial.

Tarifvertrag vs. Contrato de trabajo

Aspecto	Sin Tarifvertrag	Con Tarifvertrag
Salario mínimo	13,90 €/hora	A menudo mucho más alto
Días de vacaciones	20 días (legal)	25–30 días
Gratificación navideña	Sin derecho	A menudo 50–100 % de un salario mensual
Bono de vacaciones	Sin derecho	A menudo 300–1.000 €
Jornada laboral	Hasta 48 h/semana posible	35–38 h/semana
Aumento de salario	Asunto de negociación	Automático después del acuerdo
Protección contra despido	Plazos legales	A menudo plazos más largos

¿Cuánto más se gana con un Tarifvertrag?

Los estudios muestran: los trabajadores con Tarifvertrag ganan en promedio **10–15 % más** que trabajadores comparables sin Tarifvertrag.

Ejemplo: Industria metal y eléctrica (IG Metall, 2026)

Grupo de retribución	Retribución mensual (35h/semana)
EG 1 (sin cualificación)	aprox. 2.600 €
EG 5 (oficial especializado)	aprox. 3.500 €
EG 8 (técnico)	aprox. 4.200 €
EG 11 (ingeniero)	aprox. 5.200 €
EG 15 (especialista)	aprox. 6.500 €

+ **Bono de vacaciones:** aprox. 1.000 € + **Gratificación navideña:** 55 % de un salario mensual + **Jornada de 35 horas** + **30 días de vacaciones**

¿Se aplica un Tarifvertrag en mi caso?

¿Cuándo aplica?

Un Tarifvertrag se aplica en su caso si:

1. Su empleador está vinculado por Tarifvertrag (miembro de una asociación de empleadores) Y

2. Usted es miembro del sindicato correspondiente

O:

3. El Tarifvertrag ha sido **declarado de aplicación general** (entonces aplica a todos los trabajadores de la industria, también a no afiliados)

O:

4. Su **contrato de trabajo hace referencia** a un Tarifvertrag (p. ej., "Se aplica el Tarifvertrag de IG Metall") — entonces aplica por acuerdo

Así se puede saber si aplica un Tarifvertrag

1. Leer el contrato de trabajo — ¿hay referencia a un Tarifvertrag?

2. Preguntar al comité de empresa — el comité sabe si la empresa está vinculada por Tarifvertrag

3. Contactar al sindicato — IG Metall, ver.di, IG BCE, etc.

4. Preguntar al empleador — directamente en el departamento de recursos humanos

5. Registro de Tarifverträge — en línea en el Ministerio Federal de Trabajo (bmas.de)

Sindicatos en Alemania

Los principales sindicatos (DGB)

Sindicato	Sector	Afiliados (aprox.)
IG Metall	Metal, eléctrica, automoción, TI	2,2 Mio.
ver.di	Servicios, comercio, cuidados, sector público	1,9 Mio.
IG BCE	Minería, química, energía	580.000
IG BAU	Construcción, agricultura, medio ambiente	240.000
EVG	Ferrocarriles, transporte	180.000
GEW	Educación, ciencia (maestros)	280.000
NGG	Alimentación, bebidas, hostelería	190.000
GdP	Policía	200.000

Costes de la afiliación

- Normalmente **1 % del salario bruto** mensual
- **Deducible fiscalmente** (gastos de actividad profesional)
- A cambio: protección legal, subsidio de huelga, asesoramiento, aumentos salariales

Negociaciones colectivas y huelga

¿Cómo funcionan las negociaciones colectivas?

1. Demanda — el sindicato presenta sus demandas (p. ej., 6 % de aumento salarial)

2. Negociación — varias rondas de negociación (semanas a meses)

3. Huelgas de advertencia — paros breves para ejercer presión

4. Acuerdo — compromiso (p. ej., 4 % de aumento, 30 meses de vigencia)

5. Mediación — si no hay acuerdo: un mediador neutral interviene

6. Votación + Huelga general — último recurso, raramente usado

¿Tengo derecho a huelga?

• **Sí**, si su sindicato convoca la huelga

• **Subsidio de huelga** — el sindicato paga durante la huelga (aprox. 60–70 % del salario neto)

• **Sin derecho a huelga** para funcionarios (policía, maestros funcionarios, etc.)

• **Sin huelga salvaje** — la huelga solo es legal si el sindicato la organiza

Consejos para extranjeros

1. Afiliarse a un sindicato — también como extranjero tiene plenos derechos de membresía

2. Usar la protección legal — en caso de problemas con el empleador, el sindicato ayuda sin costo

3. Revisar el Tarifvertrag — pregunte en la contratación si aplica un Tarifvertrag

4. No trabajar por debajo del convenio — si aplica un Tarifvertrag, el empleador no puede pagar menos

5. Elegir comité de empresa — como extranjero tiene derecho activo y pasivo para votar el comité de empresa