

La construcción en Alemania

La subcontratación de empresas españolas en la construcción en Alemania

1. General

El sector de la construcción es un sector fuerte en Alemania y, debido a la falta de vivienda en muchas regiones, seguirá creciendo durante mucho tiempo.

Por otro lado, en Alemania falta mucha mano de obra en el sector de la construcción. Las carteras de pedidos de las empresas suelen estar completas con antelación para largos períodos de tiempo, y a menudo no pueden aceptar más obras por falta de personal.

Existe así una gran oportunidad para trabajadores, autónomos o empresas españolas para involucrarse en obras en Alemania, sea directamente, o a través de **subcontratación** por empresas afincadas en Alemania **mediante contratos de obra**, totalmente viable dentro del marco de la legislación comunitaria y nacional. En este contexto, el conocimiento de algunos aspectos es imprescindible:

1) El rol de las Cámaras de Oficios en Alemania („Die Handwerkskammern“)

Las Cámaras de Oficio tienen un rol importante y tradicional en Alemania, velando por la calidad de los profesionales y aplicándose sus normas a todas las empresas y/o autónomos nacionales y extranjeros, incluyendo cualquier empresa extranjera que quiera ser subcontratada para obras en Alemania.

El Reglamento sobre las Cámaras de Oficios, entre otros aspectos, distingue entre **profesiones/actividades “libres”** por no requerir título o formación especial, y otros que sí **requieren reconocimiento formal**, sin el cual no se puede ejercer la actividad, tal como por ejemplo albañiles y trabajadores de hormigón, carpinteros, techadores, aisladores de calor, frío y ruido, instaladores de agua, gas y electricidad, etc. Para estos últimos, la empresa o el autónomo tienen que acreditar - aparte de su debida existencia en España (Registro Mercantil y Hacienda) - los títulos profesionales o, en su defecto, ciertos años de experiencia laboral en la profesión.

En ningún caso se deben iniciar obras en Alemania en el sector de las actividades especiales antes del reconocimiento por la Cámara de Oficios territorialmente competente (lugar de las obras). En

caso que nadie en la empresa subcontratada tenga los títulos profesionales requeridos o la suficiente experiencia acreditable, se puede contratar a un alemán que cumpla los requisitos.

Lo normal es que la empresa se lleve a sus trabajadores, y si es por un tiempo no superior a 24 meses, los trabajadores seguirán cotizando en la Seguridad Social española y cobrando sus salarios en España, si bien observándose el salario mínimo de Alemania.

2) Comunicación de los trabajadores de la empresa española a las autoridades competentes en Alemania

Antes de que la empresa española subcontratada lleve a sus trabajadores a Alemania, tiene que comunicar a las autoridades competentes (hacienda y aduanas) los nombres de los respectivos trabajadores con sus datos personales e indicación del tiempo de estancia previsto. Igualmente se tiene que acreditar que los trabajadores están dados de alta en la Seguridad Social en España y que cobran, al menos, el **salario mínimo alemán durante el tiempo que trabajen en Alemania (entre 11,30 €/h y 14,70 €/h brutos**, dependiendo de la calificación y del lugar de trabajo (oeste o este de Alemania)).

3) La caja social de la construcción ("SokaBau")

Cualquier empresa de la construcción, incluso las subcontratadas de otro estado de la UE, tiene que ser miembro de "Soka-Bau" y participar así en el sistema de compensación para vacaciones y días libres por mal tiempo en invierno.

Cada empresa tiene que ingresar mensualmente (hasta el día 20 del mes siguiente) un **14,5 % del salario bruto de cada empleado** ("ejecutivos" no); se trata de una especie de **depósito fiduciario** para garantizar al trabajador que pueda cobrar sus vacaciones.

Resumiendo, el sistema funciona de la siguiente manera: en la manera que el trabajador real y efectivamente disfruta de sus vacaciones, se le reembolsa a la empresa la parte proporcional del valor de las vacaciones disfrutadas; por ejemplo, si el trabajador disfruta de la totalidad de sus vacaciones antes de que termina su contrato, la totalidad del ingreso es devuelto a la empresa; si el trabajador solo pudo disfrutar del 30 % de sus vacaciones, se le desembolsa al trabajador el 70 % del depósito, y el 30 % es reembolsado a la empresa.

4) Retención fiscal del 15 % en facturas del sector de la construcción

Las normas fiscales prevén una retención del 15 % en todas las facturas de la construcción, incluyendo las de los subcontratistas españoles. Sin embargo, a solicitud individual, se puede solici-

tar un **certificado de exención por dicha retención**, si se pueden acreditar ciertas condiciones.

Es recomendable solicitar dicho certificado lo antes posible cuando se firma un contrato de obra, porque, tratándose de una primera solicitud de una empresa extranjera, la emisión del certificado puede demorarse unos 15 días. Antes, el subcontratista no debe hacer facturas sin la retención.

5) Otros asuntos fiscales

El subcontratista debería de disponer de un **NIF-IVA** español. Las facturas emitidas por el subcontratista al contratista principal serán sin IVA, con la obligación del contratista principal de calcular y pagar él directamente el IVA conforme al principio de inversión del sujeto pasivo.

Dependiendo de la duración de las obras en Alemania, no hay más obligaciones fiscales para el subcontratista español en Alemania. Solamente si **la duración de la obra y de los trabajos es superior a 12 meses**, la obra se considera **establecimiento permanente** con las correspondientes obligaciones fiscales para el subcontratista español.

./.

Barcelona, 24 de abril de 2017

Susanne Schulte
Rechtsanwältin & Abogada