

LA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A PLAZO EN ALEMANIA. ESTUDIO COMPARATIVO CON LA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS PREARIOS EN ESPAÑA

Alberto Arufe Varela

*Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho.
Universidade da Coruña*

RESUMEN:

Investigación referida a la Ley alemana sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo de 2000, recientemente enmendada. El contraste de esta regulación alemana con el «kilométrico» artículo 12 de nuestro Estatuto de los Trabajadores es claro, puesto que en Alemania el trabajo a tiempo parcial no es ninguna forma indeseable de trabajo. Por otro lado, esta regulación alemana también es más permisiva que la española en relación con las posibilidades de celebrar contratos de trabajo precarios sin causa objetiva que los justifique.

Palabras clave: Contrato de trabajo - Trabajo a tiempo parcial - Trabajo a plazo

ABSTRACT:

Research referred to the german Act on Part-Time Work and Fixed-Term Contracts of Employment of 2000, as recently amended. The contrast of this german regulation with the «kilometric» article 12 of our Statute of Employees is clear, since in Germany the part-time work is not any undesirable form of work. On the other side, this german regulation is also more permissive than the spanish one on the possibilities of celebration of precarious contracts of employment without objective ground justifying them.

Keywords: Contract of employment - Part-time work - Fixed-term work

La regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial y a plazo en Alemania. Estudio comparativo con la regulación de los contratos precarios en España*

Sumario: I. Aproximación al contenido de la Ley sobre trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo.- II. La regulación de los contratos a tiempo parcial.- III. La regulación de los contratos a plazo.

I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO

1. El Derecho alemán sobre contratos de trabajo a tiempo parcial y sobre contratos de trabajo a plazo aparece contenido, en lo esencial, en una Ley federal de 21 diciembre 2000, cuya denominación es precisamente la de «Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo [*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*]»¹. Tal y como obra publicada en el Boletín Oficial Federal², se avisa oficialmente de que esta Ley sirve para transponer dos directivas comunitarias³, que son la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 diciembre 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES; y también, la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. La última modificación que ha padecido desde su entrada en vigor fue operada por Ley de 24 diciembre 2003.

2. Formalmente hablando, se trata de una Ley dividida en cuatro Capítulos, aunque –desde un punto de vista material– es claro que estos cuatro Capítulos conforman tres grandes bloques temáticos. El primero se refiere a las disposiciones estructurales de la propia Ley, contenidas en su Capítulo primero (rotulado «Disposiciones generales [*Allgemeine Vorschriften*]»)»⁴ y en su Capítulo cuarto (rotulado «Disposiciones comunes [*Gemeinsame Vorschriften*]»)»⁵. El segundo, relativo a la regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial, siendo el rótulo del mismo precisamente el de «Trabajo a tiempo parcial [*Teilzeitarbeit*]»)»⁶. Y el tercero, relativo a la regulación de los contratos de trabajo

* Trabajo realizado al amparo de la cobertura económica del proyecto de investigación SEJ2007-67443/JURI, financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia –Dirección General de Investigación–Subdirección General de Proyectos de Investigación (convocatoria publicada por Resolución de 29 de septiembre de 2006 [BOE de 11 de octubre de 2006]).

1 Sobre la evolución del tema en Alemania desde 1896, H. REICHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), pág. 107.

2 En su versión originaria (cfr. Boletín Oficial Federal, I, 2000, págs. 1966 y ss.) esta Ley constituye el artículo 1 (*Artikel 1*) de la «Ley sobre trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo y para la modificación y derogación de disposiciones jurídico-laborales [*und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen*]». Sus artículos 2, 2a y 3 trataban respectivamente de la «modificación del Código Civil», de la «modificación de la Ley de Organización de la Empresa» y de la «derogación de la Ley sobre preceptos jurídico-laborales para la promoción de la ocupación». Finalmente, su artículo 4 fijaba la entrada en vigor de la Ley para el 1 enero 2001.

3 También se hace constar en el propio Boletín Oficial Federal que la abreviatura oficial de la misma, tema siempre importante en Alemania, es TzBfG.

4 Parágrafos 1 a 5.

5 Parágrafos 22 y 23.

6 Parágrafos 6 a 13.

de duración determinada –pero también, como veremos, del contrato de trabajo de duración indefinida–, todo ello bajo el rótulo genérico «Contratos de trabajo a plazo [*Befristete Arbeitsverträge*]»⁷. No se trata de una Ley muy extensa, pues consta de sólo veintitrés párrafos, doce de los cuales carecen de toda subdivisión de su contenido en apartados.

3. Evidentemente, esta Ley es una pieza –aunque pieza importante– de un engranaje jurídico que se supone coherente. Lo prueba el hecho de que la misma remita expresamente a otras importantísimas normas del ordenamiento jurídico-laboral y de seguridad social alemán, tales como el Código de Seguridad Social⁸, la Ley de Organización de la Empresa⁹ o la Ley de Protección contra el Despido¹⁰, multiplicándose las remisiones de carácter implícito –pero evidentes, en todo caso– a otras muchas normas laborales alemanas clave, como el Código Civil¹¹ o la Ley del Tribunal de Trabajo¹². El carácter central de esta Ley en el ordenamiento jurídico-laboral alemán lo evidencia asimismo el propio Código Civil –en cuanto que monumento jurídico regulador del contrato de trabajo en Alemania–, cuyo párrafo 620 (rotulado «Terminación de la relación laboral [*Beendigung des Dienstverhältnisses*]») afirma que «para los contratos de trabajo que sean concluidos a tiempo determinado, rige la Ley del [trabajo a] tiempo parcial y a plazo»¹³.

II. LA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

4. Si comparada la regulación que efectúa del trabajo a tiempo parcial esta Ley alemana con su equivalente español –que es el «kilométrico», nunca mejor dicho, artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores¹⁴–, resulta evidente que las concomitancias, concordancias y paralelismos son muchos y grandes¹⁵. Y no extraña, pues tanto dicha norma española como esta Ley alemana son normas de transposición de la correspondiente Directiva comunitaria, antes citada. En este sentido, cabe encontrar en la Ley alemana clones del citado artículo 12 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, en su apartado 1, párrafo primero¹⁶; en su apartado 1, párrafo segundo¹⁷; en su apartado 4, letra

7 Párrafos 14 a 21.

8 Cfr. párrafo 2, apartado 2.

9 Cfr. párrafo 7, apartado 3.

10 Cfr. párrafo 17.

11 Véase, por ejemplo, párrafo 11.

12 Véase, por ejemplo, párrafo 17.

13 Apartado 3.

14 Justificando dicha calificación, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 180.

15 Refuerza el paralelo el hecho de que la Ley alemana, al igual que la norma española, tampoco regula medidas de seguridad social. Estas últimas, en conexión siempre con el fomento del empleo a tiempo parcial del colectivo de «medianos» (mejor que «mayores»), aparecen reguladas en Alemania en la «Ley del Trabajo a Tiempo Parcial de los Mayores [*Altersteilzeitgesetz*]» de 23 julio 1996, cuyo párrafo 1 afirma que «a través del trabajo a tiempo parcial de los mayores debe posibilitarse a los trabajadores mayores un tránsito flexible de la vida laboral a la pensión de jubilación» (apartado 1), teniendo en cuenta que «la Agencia Federal de Empleo ... promueve mediante prestaciones reguladas en esta Ley el trabajo a tiempo parcial de los trabajadores mayores que reduzcan su jornada de trabajo al cumplir 55 años a más tardar el 31 diciembre 2009 y, a consecuencia de ello, posibiliten la contratación de otro trabajador desempleado» (apartado 2). Sobre seguridad social de los «mayores», véase K. WITTERSTÄTTER, *Soziale Sicherung*, 6ª ed., Luchterhand (Munich, 2003), págs. 143 y ss.

16 Cfr. párrafo 2, apartado 1, inciso primero.

17 *Ibidem*, incisos tercero y cuarto.

d)¹⁸; en su apartado 4, letra e), párrafo primero¹⁹; en su apartado 4, letra e), párrafo segundo²⁰; o en su apartado 4, letra f)²¹.

5. Prescindiendo de las similitudes impuestas por la norma europea común de que tanto la norma española como la norma alemana traen causa, lo cierto es que estas dos regulaciones internas poseen importantes diferencias entre sí en cuanto a su concepción y en cuanto a su contenido. La regulación interna española concibe el trabajo a tiempo parcial como una modalidad odiosa del contrato de trabajo, y así lo prueba especialmente el hecho de que el artículo 12 dedique una atención preferente –en su apartado 5, que es de una prolijidad insufrible– a la posibilidad de aumentar la jornada –porque así lo quiere casi siempre el empresario–, a través de la institución específica de las horas complementarias²². Por el contrario, la regulación interna alemana concibe el trabajo a tiempo parcial como un fenómeno normal²³, y de ahí que el mayor protagonismo lo cobre la institución específica de la «reducción de la jornada de trabajo [*Verringerung der Arbeitszeit*]²⁴, que como su propio nombre indica es la posibilidad que se otorga al trabajador de «exigir que su jornada contractualmente convenida se reduzca»²⁵.

6. Desde un punto de vista sistemático, la superioridad de la Ley alemana sobre el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores es asimismo clara, aunque sólo sea porque las variantes principales del contrato de trabajo a tiempo parcial aparecen mencionadas y tratadas, en Alemania, en la propia Ley reguladora del asunto –sin necesidad de ningún Reglamento de desarrollo de la misma, que no posee²⁶–, mientras que en España supuestos importantes de contratos de trabajo a tiempo parcial, como el trabajo concentrado²⁷ o los trabajos fijos-discontinuos²⁸, aparecen regulados al margen del kilométrico precepto estatutario que venimos citando. Al respecto, la Ley alemana trata tres variantes principales del contrato de trabajo a tiempo parcial. En primer lugar, la del trabajo asalariado marginal, afirmando que «empleado a tiempo parcial es también un trabajador que desempeña una ocupación marginal [*geringfügige Beschäftigung*], de conformidad con el parágrafo 8, apartado 1, número 1, del Libro

18 Cfr. parágrafo 4.

19 Cfr. párrafos 5 y 11.

20 Cfr. parágrafo 7.

21 Cfr. parágrafo 10.

22 Sobre este y otros aspectos que «desvirtúan totalmente la esencia del contrato de trabajo a tiempo parcial», véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 182 y 183.

23 Afirmando que «aproximadamente el 20 por ciento de todos los trabajadores dependientes son, según estadísticas recientes, a tiempo parcial», y que «el 87 por ciento de ellos son mujeres», véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt a.M., 2006), pág. 320.

24 Parágrafo 8.

25 Apartado 1 del parágrafo 8. Hay que tener en cuenta que «para que exista el derecho a reclamar la reducción de la jornada se exige que el empresario, con independencia del número de personas en formación, ocupe como regla más de 15 trabajadores» (apartado 7). Salvo en este aspecto, acerca de que en la Ley «no hay ninguna excepción para las pequeñas empresas», véase E. HELML, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 2004), págs. 135 y 136.

26 Acerca de otras normas legales, también reguladoras del trabajo a tiempo parcial, a que remite el parágrafo 23 de la Ley, véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), pág. 251.

27 Sobre este supuesto, véase el artículo 65.3 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 diciembre, en la redacción que le dio la disposición adicional tercera del Real Decreto 1131/2002, de 31 octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

28 Sobre este supuesto, véase el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto del Código de Seguridad Social»²⁹. En segundo lugar, la del que puede denominarse «trabajo a la orden»³⁰ –aunque también podría llamarse «trabajo a llamada [*Arbeit auf Abruf*]]»³¹–, de algún modo equivalente a nuestros trabajos fijos-discontinuos de fechas inciertas, aunque con una regulación mucho más protectora del trabajador en la Ley alemana³², vistas sus especificaciones relativas al caso de que el contrato no haya establecido «una duración concreta de la jornada de trabajo semanal y diaria»³³, y sobre todo porque «el trabajador sólo está obligado a la prestación laboral cuando el empresario le haya comunicado el lugar de su jornada de trabajo en cada ocasión, al menos con cuatro días de antelación»³⁴. En tercer lugar, la del denominado «reparto del puesto de trabajo [*Arbeitsplatzteilung*]]»³⁵, mucho más flexible que nuestro fosilizado contrato de relevo y, además, con un cierto parentesco con nuestro contrato de grupo, aunque en este caso existe una pluralidad de contratos de trabajo, puesto que –según la Ley alemana– «empresarios y trabajadores pueden acordar que varios trabajadores se repartan la jornada de trabajo en el mismo puesto de trabajo (reparto del puesto de trabajo)»³⁶.

III. LA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS A PLAZO

7. Como antes se indicó, todo el Capítulo tercero de la Ley está monográficamente dedicado a la regulación de los «contratos de trabajo a plazo». Al traer causa esta regulación de la Directiva comunitaria que antes se citó, es claro que la regulación efectuada por este Capítulo manifiesta una preferencia evidente del legislador alemán por los contratos de trabajo de duración indefinida, en línea con el Derecho de la Unión Europea, pues recuérdese –según la Directiva comunitaria en cuestión– que «los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento»³⁷. Es cierto que en Alemania, a diferencia de lo que ocurre en España, las fuentes no hablan del principio de estabilidad en el empleo³⁸. Pero lo cierto es que esta Ley alemana de 2000 manifiesta que la regla debe ser dicha clase de empleo, y no los

29 Parágrafo 2, apartado 2. Sobre él, W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 323. Acerca de la regulación del tema en nuestra vigente Ley General de Seguridad Social, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, Netbiblo (A Coruña, 2005), pág. 30.

30 Véase U. ZACHERT, *Lecciones de Derecho del Trabajo Alemán*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 1998), pág. 110.

31 Parágrafo 12.

32 La doctrina científica alemana lo considera un supuesto de trabajo a tiempo parcial «flexible» (cfr. W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 328).

33 Cfr. apartado 1 del parágrafo 12.

34 Apartado 2 del parágrafo 12.

35 Parágrafo 13.

36 Apartado 1, inciso primero, del parágrafo 13.

37 Cfr. su Anexo, consideraciones generales, núm. 6. Acerca de una formalización esperpéntica de esta preferencia –cuyo rechazo social provocó su frustración–, véase X.M. CARRIL VÁZQUEZ, «Breves consideraciones, a la luz del Derecho social de la Unión Europea, sobre las recientes y polémicas medidas de fomento de la contratación indefinida de jóvenes trabajadores en Francia», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006), págs. 163 y ss.

38 Quizá por ello, la doctrina científica alemana se limita a hablar cuando trata del tema, por ejemplo, del «plazo y sus restricciones [*Befristung und ihre Schranken*]]» (véase H. REICHHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., cit., pág. 107).

empleos precarios³⁹. Sin perjuicio de lo que dentro de un momento se diga, a propósito de las consecuencias jurídicas que acarrea la estipulación de un plazo ineficaz, la citada preferencia queda acreditada por los deberes que se imponen al empresario de «información sobre puestos de trabajo de duración indefinida [*Information über unbefristete Arbeitsplätze*]⁴⁰, de «velar por que también los trabajadores contratados a plazo puedan participar en acciones de formación y formación continua adecuadas para la movilidad y para la promoción del desarrollo profesional [*angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität*]⁴¹ y de «informar a la representación de los trabajadores sobre el número de los trabajadores contratados a plazo y su proporción en el conjunto de la plantilla del centro de trabajo y de la empresa [*über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens*]⁴²».

8. Ahora bien, aunque en Alemania –al igual que en España– la regla sea el contrato de trabajo de duración indefinida y la excepción el contrato de trabajo de duración determinada, lo cierto es que esta Ley alemana otorga al empresario muchas más posibilidades de estipular lícitamente contratos de trabajo precarios, que las que el empresario español tiene en España⁴³. En primer lugar, porque cabe estipular contrato de trabajo a plazo –«si está justificado por una razón objetiva [*durch einen sachlichen Grund*]⁴⁴– en algunos supuestos carentes de equivalencia legal indiscutible en el Derecho español (es el caso del plazo justificado por «motivos basados en la persona del trabajador»⁴⁵, el del trabajador que «sea retribuido con fondos presupuestarios que estén presupuestariamente asignados a un empleo temporal y él sea empleado con su cobertura»⁴⁶, o también, el de que «el plazo se base en un acuerdo judicial»⁴⁷), cabiendo encajar los restantes supuestos en que una «razón objetiva» justifica la lícita estipulación del plazo –que son cinco–, bien en el molde genérico del «contrato de trabajo a plazo cierto [*kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag*]⁴⁸, bien en el del «contrato de trabajo a plazo incierto [*zweckbefristeter Arbeitsvertrag*]⁴⁹. En segundo lugar, porque

39 Acerca de la irrepitibilidad –como regla– de un contrato precario estructural con el mismo empresario (a que alude el parágrafo 14, apartado 2, inciso segundo, de la Ley), gráficamente expuesta por la doctrina alemana cuando habla de «una vez y nunca más», véase A. KOKEMOOR y S. KREISSL, *Arbeitsrecht*, 3ª ed., Boorberg (Stuttgart, 2006), pág. 93.

40 Parágrafo 18.

41 Parágrafo 19.

42 Parágrafo 20.

43 Al respecto, sobre la flexibilización operada por esta Ley frente al Derecho anterior a su promulgación, véase E. HELML, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 130. Según W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 382, cuando se promulgó dicha Ley los trabajadores con contrato de trabajo a plazo representaban sólo el «6,7 por ciento» del total de trabajadores asalariados.

44 Cfr. parágrafo 14, apartado 1.

45 Parágrafo 14, apartado 1, núm. 6.

46 Parágrafo 14, apartado 1, núm. 7.

47 Parágrafo 14, apartado 1, núm. 8. Este precepto trae causa de una Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 2 diciembre 1998 (cfr. E. HELML, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 133).

48 Aquí encajarían los supuestos mencionados en los números 1, 2 y 5 del apartado 1 del parágrafo 14, relativos respectivamente a que exista «una necesidad empresarial sólo transitoria de la prestación laboral» (de algún modo equivalente a nuestro contrato eventual), a que «el plazo se establezca en relación con una formación o un estudio, para facilitar el tránsito del trabajador a una ocupación conectada con ello» (cuyo referente español son los contratos formativos), y a que «el plazo se establezca a efectos de prueba» (como en el caso de nuestro período de prueba).

49 Aquí encajarían los supuestos aludidos en los números 3 y 4 del apartado 1 del parágrafo 14, respectivamente dirigidos al caso del trabajador «empleado para la sustitución de otro trabajador» (como en nuestro contrato de interinidad) y al caso en que «la naturaleza de la prestación laboral justifique el plazo» (de algún modo equivalente a nuestro contrato para obra o servicio determinados).

también cabe estipular contrato de trabajo a plazo, a pesar de que este último no esté justificado por ninguna «razón objetiva», que es el caso: 1) del contrato cuya duración no exceda de dos años, dado que «el plazo cierto de un contrato de trabajo sin la existencia de una razón objetiva es admisible por una duración de hasta dos años [*bis zur Dauer von zwei Jahren*]⁵⁰; 2) del equivalente a nuestro difunto contrato de lanzamiento de nueva actividad⁵¹, pues «en los primeros cuatro años subsiguientes a la creación de una empresa [*in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens*] es admisible el plazo cierto de un contrato de trabajo sin existencia de una razón objetiva, por un período de cuatro años»⁵²; y 3) del empleo de trabajadores «medianos» —más que propiamente «mayores», por razones evidentes de fomento de su empleo—, puesto que «el plazo cierto de un contrato de trabajo sin existencia de una razón objetiva es admisible hasta cinco años, cuando el trabajador ha cumplido 52 años al comienzo de la relación laboral a plazo [*wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat*] e inmediatamente antes del comienzo de la relación laboral a plazo ha estado al menos cuatro meses desempleado [*vier Monate beschäftigungslos*] en el sentido del parágrafo 119, apartado 1, núm. 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, y ha cobrado el subsidio de desempleo parcial por reestructuración empresarial [*Transferkurzarbeitergeld*] o ha participado en una medida de empleabilidad promovida públicamente [*öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme*] al amparo de los Libros Segundo o Tercero del Código de Seguridad Social»⁵³.

9. Como es lógico, esta Ley alemana regula con relativo cuidado el tema de la extinción de los contratos de trabajo a plazo, distinguiendo dos supuestos de hecho perfectamente diferenciados. En primer lugar, el relativo a que el plazo o término resolutorio hubiese sido lícitamente acordado por las partes del contrato, en cuyo caso sólo hace falta denunciar si fuese incierto el plazo en cuestión —«el contrato de trabajo a plazo cierto finaliza con el transcurso del tiempo acordado»⁵⁴—, puesto que «el contrato de trabajo a plazo incierto finaliza con la llegada del término, aunque inmediatamente después de las dos semanas siguientes a la recepción por el trabajador de la información escrita, por parte del empresario, del momento en que se cumple el término incierto»⁵⁵. En segundo lugar, el relativo a que el término resolutorio no hubiese sido lícitamente acordado —también por causa de que la cláusula contractual previendo el plazo no hubiese sido redactada por escrito⁵⁶—, disponiendo la Ley que «si el plazo es jurídicamente ineficaz, entonces el contrato de trabajo a plazo se considera acordado por tiempo indefinido»⁵⁷, de manera que si en este caso el empresario procede a extinguir el con-

50 Parágrafo 14, apartado 2, inciso primero.

51 Sobre el difunto en cuestión, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 173, nota 29.

52 Parágrafo 14, apartado 2a, inciso primero.

53 Parágrafo 14, apartado 3, inciso primero. La redacción de este concreto precepto, que entró en vigor el día 1 mayo 2007, trae causa de una modificación operada en la Ley para acomodar su tenor a la doctrina de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 noviembre 2005, en el asunto C-144/04, entre «Werner Mangold y Rüdiger Helm» (localizable en Internet a través de www.curia.europa.eu). El «subsidio de desempleo parcial por reestructuración empresarial», que aparece citado en el precepto, lo regula el parágrafo 216b del Libro Tercero del Código de Seguridad Social.

54 Parágrafo 15, apartado 1.

55 Parágrafo 15, apartado 2.

56 Sobre la imperativa exigencia de dicho tipo de forma, véase parágrafo 14, apartado 4. Acerca de que resultaría admisible en este caso la «forma electrónica», véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., pág. 250.

57 Parágrafo 16, inciso primero. Acerca de que es ineficaz el plazo formalizado por escrito, pero con posterioridad al inicio de la prestación laboral, con cita de la más reciente jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo, véase H. REICHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., cit., pág. 107.

trato de trabajo –posibilidad muy restringida por la Ley, supuesto que el empresario pretendiese extinguir con preaviso⁵⁸–, cabría que el trabajador demandase al empresario por despido socialmente injustificado, puesto que «si el trabajador quiere reclamar que el plazo de un contrato de trabajo es jurídicamente ineficaz [*rechtsunwirksam*], entonces debe ejercitar acción ante el Tribunal de Trabajo, dentro de las tres semanas siguientes al final acordado del contrato de trabajo a plazo, para que se declare que la relación laboral no ha finalizado por causa del plazo»⁵⁹, teniendo en cuenta que «los parágrafos 5 a 7 de la Ley de Protección contra el Despido se aplican igualmente»⁶⁰.

10. La vieja polémica doctrinal acerca de la identidad o no del régimen jurídico aplicable al término resolutorio (*certus an*) y a la condición resolutoria (*incertus an*) del contrato de trabajo, a la que tanto pie da en España la pelada y críptica alusión a las condiciones resolutorias del contrato de trabajo contenida en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores⁶¹, aparece resuelta en esta Ley alemana del modo siguiente. De un lado, distinguiendo claramente una y otra instituciones jurídicas, puesto que en la misma existe un precepto específicamente destinado a regular el tema de los «contratos de trabajo sometidos a condición resolutoria [*auflösend bedingte Arbeitsverträge*]»⁶². De otro lado, asimilando de hecho la condición resolutoria al término resolutorio de carácter incierto, pues en el precepto en cuestión se afirma que «si el contrato de trabajo fuese concluido bajo una condición resolutoria, entonces se aplican igualmente el parágrafo 4, apartado 2; el parágrafo 5; el parágrafo 14, apartados 1 y 4; el parágrafo 15, apartados 2, 3 y 5, así como los parágrafos 16 a 20»; remisiones éstas que nada concluyen sobre la asimilación en cuestión (se refieren a la prohibición de discriminación, a la prohibición de represalia, a la necesidad de que exista razón objetiva que justifique su estipulación, a la exigencia de forma escrita, a la posibilidad de reclamación judicial del trabajador, etc.), salvo en el caso de la realizada al «parágrafo 15, apartados 2, 3 y 5», específicamente relativa al contrato de trabajo a plazo incierto, de manera que –como en este último caso– la falta de denuncia del cumplimiento de la condición resolutoria lícitamente acordada provoca entonces que la relación laboral valga «como prorrogada por tiempo indefinido [*auf unbestimmte Zeit verlängert*]»⁶³.

11. En fin, no deja de llamarle la atención a un laboralista español –que todavía contempla con incredulidad la anacrónica afirmación contenida en nuestro Código Civil, que un ciudadano corriente contemplaría hoy con horror, acerca de que «el arrendamiento [de servicios] hecho por toda la vida es nulo»⁶⁴– el que esta Ley alemana de 2000 se ocupe de regular el contrato de trabajo estipulado por toda la vida del trabajador, que es el que los anglosajones denominan con acribia contrato de trabajo «*for life*»⁶⁵.

58 Parágrafo 16, inciso primero.

59 Parágrafo 17, inciso primero.

60 Parágrafo 17, inciso segundo.

61 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 320 y 321.

62 Parágrafo 21.

63 Cfr. especialmente parágrafo 15, apartado 5.

64 La explicación del anacronismo en J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Los pleitos de Derecho privado sobre esclavitud ultramarina en la jurisprudencia del Tribunal Supremo (1857-1891)*, Civitas (Madrid, 2002), págs. 11 y ss. Insuperable en el planteamiento del tema, desde el punto de vista de las autoridades doctrinales mayores y menores, véase M. ALONSO OLEA, *De la servidumbre al contrato de trabajo*, 2ª ed., Tecnos (Madrid, 1987), págs. 11 y ss. De la primera edición de este último libro hubo incluso traducción alemana: M. ALONSO OLEA, *Von der Hörigkeit zum Arbeitsvertrag* (Traducción del español por A. FUENTES ROJO e I. FUENTES ROJO), Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft (Heidelberg, 1981).

65 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988), págs. 56 y ss.

Evidentemente, se trata de un contrato de trabajo sujeto a término resolutorio incierto, puesto que el trabajador del caso algún día fallecerá (*certus an*), aunque no se sepa cuándo (*incertus quando*), lo que explica que esta Ley alemana lo aborde sistemáticamente desgajándolo del tema de las condiciones resolutorias del contrato de trabajo. Al respecto, indica que «si se ha acordado la relación laboral para toda la vida de una persona [*Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person*] o por tiempo superior a cinco años, entonces puede ser resuelta por parte del trabajador tras el transcurso de cinco años»⁶⁶, teniendo en cuenta que «el plazo de denuncia asciende a seis meses»⁶⁷.

66 Parágrafo 15, apartado 4, inciso primero.

67 Parágrafo 15, apartado 4, inciso segundo. Sobre las concordancias del tema con el Derecho de la Seguridad Social, véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 254 y 255.