

# Leyes laborales alemanas Estudio comparado y traducción castellana

---

**Jesús Martínez Girón**

*Catedrático de Derecho del Trabajo  
de la Universidad de A Coruña*

**Alberto Arufe Varela**

*Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo  
de la Universidad de A Coruña*

### **LEYES LABORALES ALEMANAS. ESTUDIO COMPARADO Y TRADUCCIÓN CASTELLANA**

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Monografía realizada 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 2006 [BOE de 11 de octubre 2006].

**netbiblo**

[www.netbiblo.com](http://www.netbiblo.com)

DERECHOS RESERVADOS 2007, respecto a la primera edición en español, por

© Netbiblo, S. L.

NETBIBLO, S. L.

C/. Rafael Alberti, 6 bajo izq.

Sta. Cristina 15172 Oleiros (La Coruña) – Spain

Tlf: +34 981 91 55 00 • Fax: +34 981 91 55 11

[editorial@netbiblo.com](mailto:editorial@netbiblo.com)

ISBN 978-84-9745-166-6

Depósito Legal: C-2842-2007

Directora Editorial: Cristina Seco

Editora: Lorena Bello

Producción Editorial: Gesbiblo, S. L.

Impreso en España – Printed in Spain

---

## ÍNDICE GENERAL

---

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
 <b>CAPÍTULO PRIMERO</b>	
LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CONTENIDA EN LA ORDENANZA INDUSTRIAL.....	7
I. Aproximación formal a la Ordenanza Industrial de 1869.....	7
II. El apartado I del Título VII de la Ordenanza Industrial .....	9
III. El apartado III del Título VII de la Ordenanza Industrial.....	11
 <b>CAPÍTULO SEGUNDO</b>	
LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CONTENIDA EN EL CÓDIGO CIVIL.....	15
I. Aproximación formal al Título 8 de la División 8 del Libro 2 del Código Civil .....	15
II. El contrato de trabajo en el Título 8 de la División 8 del Libro 2 del Código Civil.....	17
III. La transposición de Directivas laborales comunitarias mediante el Título 8 de la División 8 del Libro 2 del Código Civil.....	19
 <b>CAPÍTULO TERCERO</b>	
LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A PLAZO.....	23
I. Aproximación al contenido de la Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo .....	23
II. La regulación de los contratos a tiempo parcial.....	24
III. La regulación de los contratos a plazo .....	26
 <b>CAPÍTULO CUARTO</b>	
LA CESIÓN DE TRABAJADORES CON FINES EMPRESARIALES.....	31
I. Aproximación al contenido de la Ley de Cesión de Trabajadores con Fines Empresariales .....	31
II. La noción de préstamo laboral .....	32
III. La relación triangular entre prestamista, prestatario y trabajador prestado .....	34
 <b>CAPÍTULO QUINTO</b>	
LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO NEGRO Y LA OCUPACIÓN ILEGAL .....	37
I. Aproximación al contenido de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro y la Ocupación Ilegal .....	37
II. La noción de trabajo negro .....	39
III. Las competencias eminentes de la Administración aduanera .....	41

**CAPÍTULO SEXTO**

LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	45
I. Aproximación al contenido de la Ley del Tiempo de Trabajo.....	45
II. Los aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo regulados en la Ley del Tiempo de Trabajo.....	47
III. Los aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo no regulados en la Ley del Tiempo de Trabajo.....	49

**CAPÍTULO SÉPTIMO**

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	53
I. Aproximación al contenido de la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo.....	53
II. Cuestiones reguladas en nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aunque no tratadas en la Ley alemana de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo.....	55
III. El «dualismo» alemán en materia de prevención de riesgos laborales.....	57

**CAPÍTULO OCTAVO**

LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO.....	61
I. Aproximación al contenido de la Ley de Protección contra el Despido.....	61
II. El despido socialmente injustificado.....	63
III. La readmisión en caso de despido socialmente injustificado.....	65

**CAPÍTULO NOVENO**

LA REGULACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....	71
I. Aproximación al contenido de la Ley de Organización de la Empresa.....	71
II. La organización de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa.....	73
III. Las competencias de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa.....	76

**CAPÍTULO DÉCIMO**

LA REGULACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....	79
I. Aproximación al contenido de la Ley del Convenio Colectivo.....	79
II. La eficacia normativa limitada, como regla, del convenio colectivo.....	81
III. La eficacia normativa general, como excepción, del convenio colectivo.....	83

**CAPÍTULO UNDÉCIMO**

LA REGULACIÓN DEL CONTENCIOSO LABORAL.....	87
I. Aproximación al contenido de la Ley del Tribunal de Trabajo.....	87
II. La organización de la jurisdicción laboral alemana, según la Ley del Tribunal de Trabajo.....	90
III. Los procesos laborales alemanes, según la Ley del Tribunal de Trabajo.....	92

ÍNDICE TÓPICO.....	95
--------------------	----

ÍNDICE DE BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	99
------------------------------------	----

<b>APÉNDICE LEGISLATIVO</b> .....	103
1. ORDENANZA INDUSTRIAL [ <i>GEWERBEORDNUNG</i> ] DE 21 JUNIO 1869, APARTADOS I Y III DEL TÍTULO VII, Y PARÁGRAFO 147 DEL TÍTULO X.....	103
2. CÓDIGO CIVIL [ <i>BÜRGERLICHES GESETZBUCH</i> ] DE 18 AGOSTO 1896, TÍTULO 8 DE LA DIVISIÓN 8 DEL LIBRO 2.....	107
3. LEY SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO [ <i>GESETZ ÜBER TEILZEITARBEIT UND BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE</i> ] DE 21 DICIEMBRE 2000 .....	113
4. LEY PARA LA REGULACIÓN DE LA CESIÓN DE TRABAJADORES CON FINES EMPRESARIALES [ <i>GESETZ ZUR REGELUNG DER GEWERBSMÄßIGEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG</i> ] DE 7 AGOSTO 1972.....	119
5. LEY PARA LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO NEGRO Y LA OCUPACIÓN ILEGAL [ <i>GESETZ ZUR BEKÄMPFUNG DER SCHWARZARBEIT UND ILLEGALEN BESCHÄFTIGUNG</i> ] DE 23 JULIO 2004 .....	131
6. LEY DEL TIEMPO DE TRABAJO [ <i>ARBEITSZEITGESETZ</i> ] DE 6 JUNIO 1994.....	144
7. LEY SOBRE LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN [FRENTE A LOS RIESGOS] DEL TRABAJO PARA LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS OCUPADOS EN EL TRABAJO (LEY DE PROTECCIÓN [FRENTE A LOS RIESGOS] DEL TRABAJO – ArbSchG [ <i>GESETZ ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG VON MAßNAHMEN DES ARBEITSSCHUTZES ZUR VERBESSERUNG DER SICHERHEIT UND DES GESUNDHEITSSCHUTZES DER BESCHÄFTIGTEN BEI DER ARBEIT (ARBEITSSCHUTZGESETZ - ArbSchG)</i> ] DE 7 AGOSTO 1996.....	157
8. LEY DE PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO [ <i>KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ</i> ] DE 10 AGOSTO 1951.....	168
9. LEY DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA [ <i>BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ</i> ] DE 15 ENERO 1972.....	179
10a. LEY DEL CONVENIO COLECTIVO [ <i>TARIFVERTRAGSGESETZ</i> ] DE 9 ABRIL 1949 .....	234
10b. REGLAMENTO PARA LA EJECUCIÓN DE LA LEY DEL CONVENIO COLECTIVO [ <i>VERORDNUNG ZUR DURCHFÜHRUNG DES TARIFVERTRAGSGESETZES</i> ] DE 20 FEBRERO 1970 .....	239
11. LEY DEL TRIBUNAL DE TRABAJO [ <i>ARBEITSGERICHTSGESETZ</i> ] DE 3 SEPTIEMBRE 1953.....	242



---

## INTRODUCCIÓN

---

Jesús Martínez Girón

1. La traducción al castellano del texto original vernáculo de leyes laborales vigentes en otros países, complementándola con todo el valor añadido que supone acompañarla de notas, comparaciones o comentarios, es un género de la literatura jurídica, concreto y dificultoso siempre, que cuenta en nuestra doctrina científica laboralista con una tradición que se remonta a casi cincuenta años. En efecto, M. ALONSO OLEA, siendo Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, publicó en 1960 su libro *La Ley sindical norteamericana de 1959. Traducción, introducción y notas*<sup>1</sup>; y luego, en 1961, un nuevo libro sobre *Leyes sindicales británicas. Estudio preliminar, traducción y notas*<sup>2</sup>, del que el propio autor —siendo ya Catedrático de la Universidad de Madrid— llegó a realizar una segunda edición, publicada en 1967<sup>3</sup>. Y con el mismo formato, sólo un año después, A. MONTOYA MELGAR —por aquel entonces «Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Madrid»— publicó, a su vez, sus *Leyes sindicales francesas. Estudio preliminar, traducción y notas*<sup>4</sup>. Todos son libros merítimos por su carácter pionero, por las comprensibles dificultades existentes entonces —que los autores confiesan— para hacerse con el texto de las leyes extranjeras por ellos traducidas y anotadas<sup>5</sup>, e incluso, por razón de su temática (recuérdese la espeluznante legislación «sindical» que en aquella época todavía estaba vigente en España). Pues bien, a esta misma línea de trabajo —aunque con otros condicionamientos muy distintos y con muchas más facilidades, especialmente de accesibilidad a las fuentes legales extranjeras traducidas— se adscribe este libro nuestro sobre *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, que publica ahora nuestro editor Netbiblo.

---

<sup>1</sup> Consejo Social de la Organización Sindical Española (Madrid), 94 págs.

<sup>2</sup> Consejo Social de la Organización Sindical Española (Madrid), 87 págs.

<sup>3</sup> Instituto de Estudios Sindicales, Sociales y Cooperativos (Madrid), 100 págs.

<sup>4</sup> Instituto de Estudios Sindicales, Sociales y Cooperativos (Madrid), 92 págs.

<sup>5</sup> M. ALONSO OLEA, *Leyes sindicales británicas. Estudio preliminar, traducción y notas*, 2ª ed., cit., pág. 23, por ejemplo, afirma que «he de agradecer muy especialmente a Manuel del Valle Pando, agregado laboral de España en Londres, y a Francisco Vigil, delegado del Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, sus desvelos por proporcionarme los textos legales originales y documentación en relación con los mismos». Y por su parte, A. MONTOYA MELGAR, *Leyes sindicales francesas. Estudio preliminar, traducción y notas*, cit., pág. 16, deja «constancia de la gratitud debida al Institut des Sciences Sociales du Travail, de la Facultad de Derecho de París, y a la Embajada de Francia en Madrid, por haber facilitado el acceso a los textos legales cuya traducción anotada se ofrece en esta obra».

2. Nuestra opción por traducir precisamente leyes laborales «alemanas» —tarea en la que estamos comprometidos desde hace prácticamente un año— siempre nos pareció clara, aparte el dato de referirse a «un sistema jurídico tan prestigioso, asentado y experimentado como el alemán»<sup>6</sup>, fundamentalmente por tres razones. En primer lugar, por causa de los diez créditos ECTS que impartimos aquí, en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, sobre «Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social», que necesariamente nos imponían tener que explicar —por razones de credibilidad y solvencia científicas—, entre otras varias legislaciones, también la legislación laboral alemana. En segundo lugar, por causa de la falta de traducciones fiables de las leyes laborales alemanas que teníamos el deber de dar a conocer a nuestros alumnos universitarios de postgrado, no sólo al castellano, sino también a cualquiera de las otras varias lenguas extranjeras que manejábamos, incluido el inglés. En tercer lugar, sobre esta base, también por causa de que nuestro diverso grado de fluidez en el manejo de lenguas extranjeras, que era alto —especialmente a nivel de lectura— en inglés, francés, italiano y portugués, pero más bajo en el manejo de la lengua alemana, nos compelió a tener a mano un texto fijo en castellano de las leyes laborales alemanas, que permitiese trabajar más cómodamente sobre él. Nos animaba a publicar el resultado de nuestro trabajo, asimismo, la posibilidad de someterlo en todo momento a la crítica científica, cotejando nuestra versión castellana con la versión alemana original de las leyes traducidas, libre y gratuitamente accesible a todo tipo de público —y en «versión consolidada»—, a través del sitio oficial en Internet patrocinado por el Ministerio federal alemán de Justicia, y ubicado en <http://bundesrecht.juris.de><sup>7</sup>.

3. Creemos honestamente que nuestra selección de las once leyes laborales alemanas (más un reglamento) que hemos traducido no puede calificarse en modo alguno de selección caprichosa, irresponsable o arbitraria, puesto que se trata de normas estructuradoras de los dos grandes núcleos sustantivos (contrato de trabajo y convenio colectivo) y de los dos grandes núcleos adjetivos (Inspección de Trabajo y tribunales laborales) en los que se diversifica, al menos en los países occidentales, la disciplina del Derecho del Trabajo. Al contrato de trabajo se refieren frontalmente el Apartado I del Título VII de la «Ordenanza Industrial [*Gewerbeordnung*]» de 1869<sup>8</sup>, el Título 8 de la División 8 del Libro 2 del «Código Civil [*Bürgerliches Gesetzbuch*]» de 1896<sup>9</sup>, la «Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo

<sup>6</sup> Cfr. A. MONTOYA MELGAR, «Introducción», *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, núm. 17 [monográfico sobre «El derecho de huelga. Seminario Hispano-Alemán en honor de los Profesores Manuel Alonso Olea y Franz Gamillscheg»] (1993), pág. 10.

<sup>7</sup> Elencos de leyes alemanas (sobre todo relativas al Derecho de los negocios y al Derecho Administrativo especial) traducidas al inglés —a nuestro juicio, decepcionantes— resultan electrónicamente accesibles a través de [www.iuscomp.org/gla](http://www.iuscomp.org/gla) y [www.words-worth.de/robin/german-law](http://www.words-worth.de/robin/german-law). En el recién citado sitio patrocinado por el Ministerio Federal alemán de Justicia existe una entrada específica relativa a «Translations», en la que —a propósito del Código Civil alemán, única traducción al inglés a que se refiere— literalmente se avisa, en alemán y en inglés, acerca de lo siguiente: «Por causa de errores en la traducción suministrada por un equipo de traductores externos, el Ministerio Federal de Justicia está lamentablemente obligado a abstenerse de hacer disponible esta traducción. Pedimos disculpas por los inconvenientes».

<sup>8</sup> Véase *infra*, Apéndice Legislativo, núm. 1.

<sup>9</sup> *Ibidem*, núm. 2.

[*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*]] de 2000<sup>10</sup>, la «Ley para la Regulación de la Cesión de Trabajadores con Fines Empresariales [*Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung*]] de 1972<sup>11</sup>, la «Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro y la Ocupación Ilegal [*Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung*]] de 2004<sup>12</sup>, la «Ley del Tiempo de Trabajo [*Arbeitszeitgesetz*]] de 1994<sup>13</sup>, y «Ley de Protección contra el Despido [*Kündigungsschutzgesetz*]] de 1951<sup>14</sup>. De la negociación colectiva, como es lógico, tratan la «Ley del Convenio Colectivo [*Tarifvertragsgesetz*]] de 1949<sup>15</sup>, el «Reglamento para la Ejecución de la Ley del Convenio Colectivo [*Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes*]] de 1970<sup>16</sup> y, también, la «Ley de Organización de la Empresa [*Betriebsverfassungsgesetz*]] de 1972<sup>17</sup>. A la Inspección de Trabajo, por su parte, se refieren el Apartado III del Título VII de la citada Ordenanza Industrial y, también, la asimismo citada Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro y la Ocupación Ilegal, así como la «Ley sobre la Ejecución de Medidas de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo para la Mejora de la Seguridad y de la Protección de la Salud de los Ocupados en el Trabajo (Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo - ArbSchG) [*Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)*]] de 1996<sup>18</sup>. Y por último, a los tribunales laborales, la «Ley del Tribunal de Trabajo [*Arbeitsgerichtsgesetz*]] de 1953<sup>19</sup>.

4. Evidentemente, el esfuerzo de traducir de poco valía, y seguíamos pensando en nuestra docencia universitaria, sin el valor añadido de un «estudio comparado», que tomase fundamentalmente como referente comparatista nuestras propias leyes laborales. De ahí que este libro incluya —formalizándolos en Capítulos— los correspondientes once comentarios contextualizadores, respectivamente relativos a «La regulación del contrato de trabajo y de la Inspección de Trabajo contenida en la Ordenanza Industrial»<sup>20</sup>, a «La regulación del contrato de trabajo contenida en el Código Civil»<sup>21</sup>, a «Los contratos de trabajo a tiempo parcial y a plazo»<sup>22</sup>, a «La cesión de trabajadores con fines empresariales»<sup>23</sup>, a «La lucha contra el trabajo negro y la ocupación ilegal»<sup>24</sup>, a «La ordenación del tiempo de trabajo»<sup>25</sup>, a «La prevención de riesgos laborales»<sup>26</sup>, a

<sup>10</sup> *Ibidem*, núm. 3.

<sup>11</sup> *Ibidem*, núm. 4.

<sup>12</sup> *Ibidem*, núm. 5.

<sup>13</sup> *Ibidem*, núm. 6.

<sup>14</sup> *Ibidem*, núm. 8.

<sup>15</sup> *Ibidem*, núm. 10a.

<sup>16</sup> *Ibidem*, núm. 10b.

<sup>17</sup> *Ibidem*, núm. 9.

<sup>18</sup> *Ibidem*, núm. 7.

<sup>19</sup> *Ibidem*, núm. 11.

<sup>20</sup> Véase *infra*, Capítulo Primero.

<sup>21</sup> Véase *infra*, Capítulo Segundo.

<sup>22</sup> Véase *infra*, Capítulo Tercero.

<sup>23</sup> Véase *infra*, Capítulo Cuarto.

<sup>24</sup> Véase *infra*, Capítulo Quinto.

<sup>25</sup> Véase *infra*, Capítulo Sexto.

<sup>26</sup> Véase *infra*, Capítulo Séptimo.

«La protección contra el despido»<sup>27</sup>, a «La regulación de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa»<sup>28</sup>, a «La regulación del convenio colectivo»<sup>29</sup>, y a «La regulación del contencioso laboral»<sup>30</sup>. Por supuesto, somos conscientes de que la visión de conjunto que estos once Capítulos ofrecen del Derecho alemán del Trabajo no es completa, puesto que falta en ella el grueso del «Derecho judicial [*Richterrecht*]]»<sup>31</sup>, lo que explica que hayamos convenido con el Prof. U. ZACHERT, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Hamburgo, estudioso del iuscomparatismo<sup>32</sup> —cuya obra científica se conoce muy bien en España<sup>33</sup>— y desde hace muchos años Magistrado del Tribunal Federal de Trabajo alemán (como Juez electivo, en sus Salas 7 y General), la publicación el próximo curso académico de un libro —del que seremos coautores nosotros dos y él— sobre los grandes casos del Derecho alemán del Trabajo, tomando como referentes los libros similares que nuestros colegas franceses publican sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Francia<sup>34</sup>.

5. En fin, es de justicia indicar que el Prof. A. ARUFE VARELA ha resultado ser el impulso irresistible para poder concluir este libro y, también, para embarcarme en los que de seguido vienen tras él (en especial, nuestros *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social*, de inmediata publicación igualmente por Netbiblo). En efecto, su don de lenguas hace fácil lo más difícil, y pienso sobre todo en la traducción inteligible y fiel de tantos y tantos pasajes oscuros de estas once leyes laborales alemanas —así como en las equivalencias al castellano, enteramente suyas, de la terminología de estructuración interna de las propias leyes alemanas (*Buch, Teil, Abschnitt, Unterabschnitt, Titel, Untertitel, Kapitel*) y de sus parágrafos (*Absatz, Satz, Halbsatz, Nummer, Buchstabe*)—, que nunca se resignó a abandonar al resultado menos comprometido de la traducción

<sup>27</sup> Véase *infra*, Capítulo Octavo.

<sup>28</sup> Véase *infra*, Capítulo Noveno.

<sup>29</sup> Véase *infra*, Capítulo Décimo.

<sup>30</sup> Véase *infra*, Capítulo Undécimo.

<sup>31</sup> Acerca de los «campos» del Derecho alemán del Trabajo que «no han tenido ninguna reglamentación legal», véase W. DÄUBLER, *Derecho del Trabajo* (Traducción castellana de M.P. ACERO SERNA y P. ACERO LÓPEZ, revisada por A. OJEDA AVILÉS), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1994), págs. 75 ss. Sobre «el Derecho alemán de los conflictos colectivos como “Derecho judicial”», por antonomasia, véase A. MARTÍN VALVERDE, «Huelga ilícita y despido en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Política Social*, núm. 96 (1972), págs. 34-35. En fin, sobre el Derecho legislado rectificador, en ocasiones, del Derecho judicial alemán, véase W. DÄUBLER, «Trends in German Labour Law», en el vol. *Labour Law in the Post-Industrial Era*, Dartmouth (Aldershot, 1994), pág. 107.

<sup>32</sup> Véase, por ejemplo, su fundamental *Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich. Eine normative und empirische Bestandsaufnahme*, Nomos (Baden-Baden, 2004), 90 págs.

<sup>33</sup> Véanse sus *Lecciones de Derecho del Trabajo alemán*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 1998), 162 págs., traducción castellana a cargo de F. MARTÍNEZ RODRÍGUEZ y N. MENDOZA NAVAS. Noticiando y jaleando la traducción de «este pequeño gran libro», véase A. BAYLOS GRAU, «Recensión» de U. ZACHERT, *Lecciones de Derecho del Trabajo Alemán*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 1998), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 93 (1999), págs. 152 ss.

<sup>34</sup> Véase, por ejemplo, J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD y E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du Droit du Travail*, 3ª ed., Dalloz (París, 2004), 777 págs.; y X. PRÉTOT, *Les grands arrêts du Droit de la Sécurité Sociale*, 2ª ed., Dalloz (París, 1998), 707 págs. Nada que ver, por tanto, con el libro de casos prácticos comentados de F.J. SÄCKER (Ed.), *Kollektives Arbeitsrecht. Case by case*, Recht und Wirtschaft (Frankfurt am Main, 2006), 417 págs.

puramente metálica. Toda su capacidad de trabajo, sacrificando horas y horas de presunto tiempo libre, le llevó a asumir la carga de tener que desbrozar por su cuenta la traducción de las dos más gigantescas leyes laborales alemanas que hemos debido traducir (obviamente, la Ley de Organización de la Empresa y la Ley del Tribunal de Trabajo), cuyo tamaño —que imponía— aconsejaba *a priori* ceñir la traducción a sólo partes o trozos selectos de las mismas. Su constancia para revisar una y otra vez traducciones ya realizadas, previa compulsa en tantos y tantos casos de la versión electrónica de la Parte I del Boletín Oficial Federal alemán, ha permitido incorporar a la traducción final las enmiendas que periódicamente padecían muchas de las leyes sobre las que trabajábamos. Y sobre todo, porque su madurez científica en Derecho comparado del Trabajo, plenamente acreditada en su reciente y premiada monografía *Estudio comparado de la carrera administrativa del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*<sup>35</sup>, ha posibilitado contar con guías seguras —obrantes en el Capítulo Primero de dicho libro— para encarar la solución de los múltiples problemas metodológicos (de reconducción, de contextualización, de vigencias, etc.) que acechan siempre a quienes se animan a traducir y a estudiar comparativamente no sólo leyes laborales alemanas<sup>36</sup>, sino cualesquiera leyes laborales extranjeras<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), 158 págs.

<sup>36</sup> Incidiendo sobre las dificultades de todo género conexas, en este concreto caso, a la «traducción», véase M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y L.E. DE LA VILLA GIL, «Presentación», en A. HUECK y H.C. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo* (Traducción, presentación y notas de Derecho español por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y L.E. DE LA VILLA GIL), Editorial Revista de Derecho Privado (Madrid, 1963), págs. 9-10.

<sup>37</sup> Aplicando las soluciones metodológicas en cuestión a un caso concreto, y bien difícil, véase A. ARUFE VARELA, «La problemática exigencia de responsabilidades laborales a los sindicatos por actividades huelguísticas de sus afiliados. Un análisis comparado de los ordenamientos español y norteamericano», *Relaciones Laborales*, núm. 9 (2006), págs. 11 ss.



# CAPÍTULO PRIMERO

## LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CONTENIDA EN LA ORDENANZA INDUSTRIAL

Alberto Arufe Varela

### I. APROXIMACIÓN FORMAL A LA ORDENANZA INDUSTRIAL DE 1869

1. En Alemania, determinados aspectos básicos del Derecho individual del Trabajo y del Derecho de la Administración laboral están contenidos en la «Ordenanza Industrial [*Gewerbeordnung*]» de 21 junio 1869<sup>1</sup>, cuya abreviatura oficial es GewO. Se trata de una norma jurídica venerable, más incluso que el propio Código Civil alemán, puesto que se promulgó cuando ni siquiera existía como tal Alemania —por eso, como excepción, no traducimos en este caso «*Ordnung*» por «Ley», sino como «Ordenanza»<sup>2</sup>—, habiendo sobrevivido al I *Reich* (1871-1919), al II *Reich* o República de Weimar (1919-1933), al III *Reich* (1933-1945)<sup>3</sup> y, por supuesto, a la implantación del régimen constitucional actual, tras la promulgación de la Constitución Federal o Ley Fundamental (*Grundgesetz*) de 1949. En realidad, esta venerable Ordenanza Industrial ha podido sobrevivir a tanto cambio, por ser —materialmente hablando— una verdadera

<sup>1</sup> Esto explica su estudio en los Manuales alemanes «clásicos» de Derecho del Trabajo (véase, por ejemplo, A. HUECK y H.C. NIPPERDEY, *Grundriß des Arbeitsrecht*, Franz Vahlen GmbH [Berlín y Frankfurt a.M., 1970], pág. 150). Por supuesto, también en la manualística actual. Al respecto de esto último, véase T. HOLBECK y E. SCHWINDL, *Arbeitsrecht. Eine Anleitung für Klausur und Praxis*, 7ª ed., Luchterhand (Munich, 2006), págs. 64 y ss.; K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), pág. 59; y A. KOKEMOOR y S. KREISSL, *Arbeitsrecht*, 3ª ed., Boorberg (Stuttgart, 2006), pág. 11. Para un repaso clarificador de la manualística alemana —incluidos los citados «clásicos»—, véase F. GAMILLSCHEG, «Recensión» de R. RICHARDI y O. WLOTZKE, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Beck (Munich, 1993), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 81 (1997), págs. 149-150.

<sup>2</sup> Sobre el sistema alemán de fuentes normativas, y su encaje en él de las «Ordenanzas [*Ordnungen*]», véase D. SCHMALZ, *Allgemeines Verwaltungsrecht und Grundlagen des Verwaltungsrechtsschutzes*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 1994), págs. 64 y ss.

<sup>3</sup> Sobre «las crisis de la democracia de la República de Weimar», véase J.L. MONEREO PÉREZ y C. MONEREO ATIENZA, «Estudio preliminar. La tensión entre los principios de legalidad y legitimidad en Carl Schmitt», en C. SCHMITT, *Legalidad y legitimidad* (Traducción directa del alemán realizada por C. MONEREO ATIENZA), Comares (Granada, 2006), págs. XV y ss.

norma «constitucional», que interesa a toda una multiplicidad de disciplinas jurídicas particulares, no sólo al Derecho del Trabajo o al Derecho Administrativo laboral (por ejemplo, al Derecho Mercantil, al Derecho Procesal, al Derecho Administrativo común y a muy diversos otros Derechos Administrativos especiales)<sup>4</sup>.

2. Quizá la prueba más palpable de su carácter materialmente constitucional la suministra el «Tratado entre la República Federal de Alemania y la República Democrática Alemana sobre la realización de la unidad de Alemania», de 31 agosto 1990<sup>5</sup>, en el que —aunque sorprenda, vista la fenomenal complejidad del Tratado en cuestión— aparece expresamente mencionada, sin ningún carácter anecdótico o de refilón, dicha Ordenanza Industrial. En efecto, se la cita con todo lujo de detalles en el Capítulo VIII del Anexo I, ámbito A (apartado III), ámbito B (apartado III) y ámbito C (apartado III), de dicho Tratado. Más en concreto, se mencionan hasta treinta y cuatro párrafos distintos de la misma —todos de sus Títulos II y VII—, bien para declarar que no eran aplicables en los nuevos Estados federados del este<sup>6</sup>, bien para precisar que se aplicarían en estos otros Estados a partir de 1 enero 1993<sup>7</sup>, bien para ordenar que se aplicasen en ellos con ciertas «especificaciones»<sup>8</sup>, aunque teniendo en cuenta que muchos de estos treinta y cuatro párrafos se encuentran actualmente privados de contenido, dado que la Ordenanza Industrial es una norma permanentemente actualizada por el legislador federal alemán, habiendo sido enmendada últimamente por Ley de 19 diciembre 2006.

3. Como antes se anticipó, no toda la Ordenanza Industrial trata de Derecho individual del Trabajo y de Derecho Administrativo laboral<sup>9</sup>. En efecto, esta norma venerable —cuya última versión refundida corresponde al año 1999— es una Ley extraordinariamente compleja y variopinta, formalmente dividida en 156 párrafos —aunque esta cifra resulte engañosa, pues hay párrafos sin contenido y otros que poseen, en cambio, numeración árabe que puede repetirse hasta en diez ocasiones, mediante la utilización (como es usual en Alemania) de letras minúsculas pegadas al número del precepto (por ejemplo, párrafo 33, párrafo 33a, párrafo 33b, párrafo 33c, etc., hasta incluso el párrafo 33i)—, agrupados en doce Títulos con numeración romana y cuatro «disposiciones finales [*Schlußbestimmungen*]» (que se corresponden con los párrafos 154, 154a, 155 y 156), aunque esta numeración por Títulos resulte otra vez engañosa —hoy los Títulos V, VI, VIa, VIII y IX se hallan privados de contenido—, tratando los Títulos

<sup>4</sup> Acerca de su impacto multidisciplinar, véase H. MAURER, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 1992), págs. 618-619.

<sup>5</sup> Dado que el Boletín Oficial Federal (*Bundesgesetzblatt*) sólo resulta accesible *on-line* desde 2002 para su Parte II y desde 1998 para su Parte I, el texto de este Tratado se ha consultado a través de <http://bundesrecht.juris.de>.

<sup>6</sup> Se trataba de los párrafos 113a a 114d, 115a, 119a, 119b y 133c a 133f.

<sup>7</sup> Se trataba de los párrafos 105a a 105j.

<sup>8</sup> Se trataba de los párrafos 24a a 24d, 120 a 120f, 139b, 139g a 139i, y 139m.

<sup>9</sup> Poniéndolo de relieve, véase P. BADURA, R. BREUER, K.H. FRIAUF, W. KREBS, P. KUNIG, F. RULAND, S. SALZWEDEL y E. SCHMIDT-ABMANN, *Besonderes Verwaltungsrecht*, 9ª ed., Walter de Gruyter (Berlín, 1992), págs. 222 y ss.

actualmente vigentes de las «disposiciones generales»<sup>10</sup>, de la «actividad industrial fija»<sup>11</sup>, de la «actividad industrial itinerante»<sup>12</sup>, de «medidas, facturas y mercados»<sup>13</sup>, del «trabajador», de «preceptos penales y preceptos sobre multas administrativas»<sup>14</sup>, y del «registro industrial central»<sup>15</sup>. Lógicamente, a un laboralista le interesa —de entre lo que está vigente— el Título relativo al «trabajador [*Arbeitnehmer*]», que es el Título VII de la Ordenanza Industrial<sup>16</sup>; y dentro de él, sólo los apartados I y III del mismo, puesto que el apartado II (rotulado «Título de maestro [*Meistertitel*]») trata, en realidad, de la autorización administrativa para ejercer como maestro de obras<sup>17</sup>.

## II. EL APARTADO I DEL TÍTULO VII DE LA ORDENANZA INDUSTRIAL

4. El recién citado apartado I del Título VII (rotulado «Principios jurídico-laborales generales [*Allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze*]») consta aparentemente de veintinueve párrafos, aunque sólo debemos considerar seis de ellos —esto es, los párrafos 105 a 110—, puesto que los veintitrés párrafos restantes —esto es, los párrafos 111 a 132a— han sido privados de contenido. Los citados seis párrafos vigentes son preceptos de una modernidad incuestionable —recuérdese la obsesión del legislador federal alemán por mantener siempre al día esta venerable Ordenanza—, dado que en ellos se habla de «relación laboral [*Arbeitsverhältnis*]»<sup>18</sup>, pero también de «contrato de trabajo» («el empresario y el trabajador pueden acordar libremente la terminación, el contenido y la forma del contrato de trabajo [*Form des Arbeitsvertrages*]»<sup>19</sup>, y «el empresario puede precisar el contenido, lugar y tiempo de la prestación laboral de acuerdo con instrucciones justas, supuesto que estas condiciones laborales no estén establecidas en un contrato de trabajo [*durch den Arbeitsvertrag*]»<sup>20</sup>) —nunca de «relación de servicios» o de «contrato de arrendamiento de servicios», a diferencia de lo que ocurre en el Código Civil<sup>21</sup>—, y también, de «convenio colectivo [*Tarifvertrag*]» y de «acuerdo de empresa [*Betriebsvereinbarung*]»<sup>22</sup>. Su modernidad es tanta, que remite indirectamente incluso al propio Derecho laboral de la Unión Europea, visto que el párrafo 105 menciona expresamente la «Ley de Prueba»<sup>23</sup>, referencia que debe entenderse hecha a la «Ley sobre la Prueba de las Condiciones

<sup>10</sup> Éste es justamente el rótulo de su Título I, párrafos 1 a 13.

<sup>11</sup> Rótulo de su Título II, párrafos 14 a 54.

<sup>12</sup> Rótulo de su Título III, párrafos 55 a 63.

<sup>13</sup> Rótulo de su Título IV, párrafos 64 a 71b.

<sup>14</sup> Rótulo de su Título X, párrafos 143 a 148b.

<sup>15</sup> Rótulo de su Título XI, párrafos 149 a 153b.

<sup>16</sup> Párrafos 105 a 139m.

<sup>17</sup> Véase párrafo 133.

<sup>18</sup> Cfr. párrafo 107, apartado 2; párrafo 109, apartado 1; y párrafo 110.

<sup>19</sup> Párrafo 105, inciso primero.

<sup>20</sup> Párrafo 106, inciso primero.

<sup>21</sup> Véase *infra*, Capítulo Segundo.

<sup>22</sup> Cfr. párrafo 105, inciso primero; y párrafo 106, inciso primero. Sobre ambos productos de la autonomía colectiva en Alemania, véase *infra*, Capítulos Décimo y Noveno, respectivamente.

<sup>23</sup> Cfr. su inciso segundo.

Esenciales Aplicables a una Relación Laboral [*Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen*]] de 20 julio 1995, promulgada para transponer —aunque con máculas, al igual que ocurrió en la hipótesis del apartado cinco del artículo 8 de nuestro Estatuto de los Trabajadores<sup>24</sup>— la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 octubre 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral<sup>25</sup>.

5. La regulación en estos seis párrafos de la «relación laboral» y del «contrato de trabajo» la realiza la Ordenanza Industrial desde una perspectiva peculiar, también claramente contrastante con la realizada sobre dichos temas por el Código Civil alemán<sup>26</sup>, aunque la complementa. En efecto, a pesar de la rúbrica del Título en que dichos seis párrafos se hallan insertados (recuérdese, «Trabajador»), se trata de preceptos que contemplan la «relación laboral» y el «contrato de trabajo» no desde el punto de vista del trabajador, sino única y exclusivamente desde el punto de vista del empresario. Lo prueba el que el párrafo 105 (rotulado «Libre estipulación del contrato de trabajo [*Freie Gestaltung des Arbeitsvertrages*]]») —precepto equivalente del artículo 3.1.c) de nuestro Estatuto de los Trabajadores— limite, en la práctica, la autonomía de la voluntad del empresario, sujetándola al respeto a las leyes, convenios colectivos, etc.<sup>27</sup>; el que el párrafo 106 (rotulado «Derecho de ordenación del empresario [*Weisungsrecht des Arbeitgebers*]]») proceda a regular el poder de dirección del empresario<sup>28</sup>, refundiendo en pocas palabras el contenido de los artículos 5.a) y 20 de nuestro Estatuto de los Trabajadores; el que el párrafo 109 (rotulado «Certificado [*Zeugnis*]]») se refiera a un concreto, importante y tradicional deber de buena fe del empresario<sup>29</sup>, que posee una defectuosa y parcial regulación en nuestra legislación laboral<sup>30</sup>; el que el párrafo 110 (rotulado «Prohibición de competencia [*Wettbewersverbot*]]») regule el pacto de no concurrencia postcontractual, a estipular con el trabajador en interés del empresario

<sup>24</sup> Sobre dichas máculas, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 158.

<sup>25</sup> Estas máculas alemanas fueron puestas de relieve en su día por sendas Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 4 diciembre 1997 (asuntos acumulados C-253/96 a C-258/97) y de 8 febrero 2001 (asunto C-350/99), al hilo de cuestiones prejudiciales planteadas por un Tribunal laboral alemán de segunda instancia, y por un Tribunal laboral alemán de primera instancia, respectivamente. Desde el punto de vista doctrinal, véase E. HELML, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 2004), pág. 58.

<sup>26</sup> Véase *infra*, Capítulo Segundo.

<sup>27</sup> Acerca de este precepto como «el fundamento de la autonomía de la voluntad [*das Fundament der Privatautonomie*]]» en el Derecho individual alemán del Trabajo, véase H. REICHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 4-5.

<sup>28</sup> Doctrinalmente se afirma que este «derecho de ordenación» es «denominado también derecho de dirección [*Direktionsrecht*]]» (cfr. A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck [Munich, 2006], pág. 117). También se le denomina «poder de ordenación [*Weisungsbefugnis*]]» (cfr. W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag [Frankfurt am Main, 2006], pág. 164).

<sup>29</sup> Poniendo de relieve que se trata de un tema muy litigado antes los tribunales laborales, que hablan incluso de «accionar para la concesión de un certificado “correcto” [*auf Erteilung eines “korrekten” Zeugnisses klagen*]]», véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 273-274.

<sup>30</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 276-277.

(al igual que ocurre en la hipótesis del apartado 2 del artículo 21 de nuestro Estatuto de los Trabajadores)<sup>31</sup>; y por último, y más claramente si cabe, en el caso de los párrafos 107 y 108, de que a continuación se trata.

6. En efecto, estos dos preceptos regulan el cumplimiento de la obligación de pago del salario —y por tanto, el cumplimiento de la primera y principal de las obligaciones contractuales del empresario<sup>32</sup>—, bajo los rótulos «Cálculo y pago de la retribución [*Berechnung und Zahlung des Arbeitsentgelts*]» y «Liquidación de la retribución [*Abrechnung des Arbeitsentgelts*]», respectivamente. Se trata de normas de ordenación del salario (abordando cuestiones tales como su estructura, la limitación de los salarios en especie, su liquidación y pago, etc.), equivalentes del contenido de la Sección cuarta (rotulada «Salarios y garantías salariales») del Capítulo segundo del Título primero de nuestro Estatuto de los Trabajadores, artículos 26 a 33, aunque con una diferencia muy importante, que resultaría imprudente dejar de apuntar. Esta diferencia se refiere a la completa falta de equivalencia entre esta regulación alemana y el contenido del artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores (rotulado, recuérdese, «Salario mínimo interprofesional»), pues en Alemania —al igual que sucede en Italia— no existe ningún salario mínimo interprofesional oficial, llenando este vacío de algún modo en ambos países los salarios profesionales fijados por los grandes convenios colectivos sectoriales.

### III. EL APARTADO III DEL TÍTULO VII DE LA ORDENANZA INDUSTRIAL

7. Por su lado, el apartado III del Título VII comprende, en realidad, un solo precepto —se trata del párrafo 139b, paradójicamente el primero del propio apartado, a pesar de la numeración que posee—, pues los restantes preceptos integrantes del mismo (esto es, los párrafos 139c a 139m) han sido privados de contenido. A este precepto remite, fuera ya del Título VII de la Ordenanza Industrial, el párrafo 147 de la misma (rotulado «Incumplimiento de los preceptos sobre protección [frente a los riesgos] del trabajo [*Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften*]»)<sup>33</sup>, que es un precepto explicable con sólo reparar en el dato de que en Alemania —al igual que ocurre en Gran Bretaña e Italia, y a diferencia de lo que sucede en España— cada concreta Ley materialmente laboral contiene su propio y específico cuadro de infracciones y sanciones administrativas laborales. Esta remisión al párrafo 139b se explica, además, por causa de que —como enseguida comprobaremos— dicho precepto resulta ser la norma básica reguladora de la Inspección de Trabajo en Alemania.

8. Se trata de un precepto rotulado «Administración de la Inspección de Trabajo [*Gewerbeaufsichtsbehörde*]». Y además, de un párrafo densísimo y larguísimo, formalmente dividido en ocho apartados (dos de los cuales están subdivididos, a su

<sup>31</sup> Sobre dicho precepto de la Ordenanza Industrial, y sus concordantes en el Código de Comercio y en el Código Civil alemanes, véase A. KOKEMOOR y S. KREISSL, *Arbeitsrecht*, 3ª ed., cit., pág. 136.

<sup>32</sup> Sobre el tema *in extenso*, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 408 y ss.

<sup>33</sup> Aparece insertado en el Título X.

vez, en siete y nueve números), aunque de tenor extraordinariamente estable, puesto que de las más de veinte modificaciones parciales que ha padecido la Ordenanza Industrial desde la publicación de su texto refundido de 1999, sólo una de ellas (operada con fecha de 31 octubre 2006) ha afectado al precepto en cuestión —y al solo efecto de poner de relieve que el Ministerio federal competente en materia de trabajo es ahora el «Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social»<sup>34</sup>—, aunque también es claro que este párrafo 139b está pidiendo a gritos una enmienda de concordancias, dado que remite expresamente a otros dos preceptos de la propia Ordenanza Industrial (más en concreto, los párrafos 120e y 139h) que se hallan actualmente privados de contenido. Es igualmente un precepto que actúa como punto sistemático de conexión de otras muchas leyes a las que remite —ya se trate de leyes de la Federación (como la Ley de cesión de trabajadores de 1972<sup>35</sup>, las Leyes de residencia o de lucha contra el trabajo negro, ambas actualmente vigentes en su versión de 2004<sup>36</sup>, o los Libros Primero, Tercero, Cuarto y Séptimo del Código de Seguridad Social<sup>37</sup>), de normas de los Estados Federados<sup>38</sup> e, incluso, de la propia Constitución Federal<sup>39</sup>—, aunque lo verdaderamente importante en él es que describe, con acribia, los rasgos esenciales configuradores de la Inspección de Trabajo en Alemania, que son los tres siguientes<sup>40</sup>.

9. En primer lugar, el que en Alemania no exista una sola Inspección de Trabajo, sino dieciséis Inspecciones de Trabajo distintas (una por cada uno de los dieciséis Estados federados), lo que explica que el párrafo 139b aluda a la condición que tienen los Inspectores de funcionarios de cada uno de los Estados federados, pero no de la Federación, allí donde habla, literalmente, de que dicha función inspectora se encomienda «a funcionarios especiales a nombrar por los Gobiernos de los Estados Federados [*besonderen von den Landesregierungen zu ernennen den Beamten*]»<sup>41</sup>. En segundo lugar, el que los Inspectores alemanes no lo sean sólo de Trabajo y de Seguridad Social, puesto que actúan asimismo en otros ámbitos jurídicos distintos —en los que usualmente no suelen actuar las Inspecciones de Trabajo en los restantes países europeos, incluida la española—, a lo que de nuevo alude el precepto en cuestión, al referirse respecto de los Inspectores de Trabajo al «cumplimiento de las funciones previstas legalmente sobre protección del medio ambiente [*Erfüllung*

<sup>34</sup> Cfr. su apartado 5.

<sup>35</sup> Véase *infra*, Capítulo Cuarto.

<sup>36</sup> Véase *infra*, Capítulo Quinto.

<sup>37</sup> Acerca de la historia de este Código, todavía incompleto, véase H. SCHELLHORN, *SGB XI – Pflegeversicherung*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2005), págs. 2 y ss.

<sup>38</sup> En su apartado 2, según el cual «la regulación de la distribución de competencias entre estos funcionarios y las autoridades de policía ordinarias queda reservada a las normas constitucionales de cada uno de los Estados federados».

<sup>39</sup> En su apartado 6, inciso tercero, relativo a lo siguiente: «en consecuencia, se limitará el derecho fundamental de inviolabilidad del domicilio (artículo 13 de la Constitución Federal)».

<sup>40</sup> Sobre el tema, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs. 27 y ss.

<sup>41</sup> Apartado 1, inciso primero.

*von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt*)»<sup>42</sup>. En tercer lugar, el hecho de que no desarrollen sus funciones inspectoras con carácter exclusivista, aunque sorprenda —problema doctrinalmente conocido en Alemania con el nombre de «dualismo [*Dualismus*]» inspector, teniendo en cuenta que los contrincantes competidores de los Inspectores de Trabajo alemanes son muchos (y especialmente, en la actualidad, los Inspectores de las «Mutuas patronales de accidentes de trabajo [*Berufsgenossenschaften*]»)»<sup>43</sup>—, igualmente aludido por este importantísimo precepto de la Ordenanza Industrial, allí donde se refiere a que «la inspección ... hay que encomendarla en exclusiva o junto con las autoridades de policía ordinarias [*die Aufsicht ... ist ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden ... zu übertragen*]» a los «funcionarios» Inspectores de Trabajo de los Estados federados<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Apartado 1, inciso tercero.

<sup>43</sup> Sobre ellas, véase *infra*, Capítulo Séptimo, núms. 6 y 7.

<sup>44</sup> Apartado 1, inciso primero. Sobre los conceptos de Derecho común «seguridad pública [*öffentliche Sicherheit*]» y «orden público [*öffentliche Ordnung*]», también utilizados en dicho contexto por el párrafo 139b de la Ordenanza Industrial, véase P.J. TETTINGER, *Besonderes Verwaltungsrecht*, 3ª ed., C.F. Müller (Heidelberg, 1993), págs. 111 y ss.



## CAPÍTULO SEGUNDO

### LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CONTENIDA EN EL CÓDIGO CIVIL

Jesús Martínez Girón

#### I. APROXIMACIÓN FORMAL AL TÍTULO 8 DE LA DIVISIÓN 8 DEL LIBRO 2 DEL CÓDIGO CIVIL

1. El Código Civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*) alemán de 18 agosto 1896 —del que el pasado 1 enero 2000 se cumplió el primer centenario de su entrada en vigor<sup>1</sup>—, a pesar de ser posterior a otros Códigos Civiles todavía vigentes en el continente europeo (por ejemplo, el francés o el español), es ya con claridad un verdadero monumento jurídico clásico en su género. Formalmente hablando y centrándonos en su configuración actual, su articulado aparece dividido en nada más y nada menos que 2385 párrafos —aunque esta numeración resulte engañosa, por causa de las muy diversas modificaciones que viene padeciendo desde su entrada en vigor—, agrupados en cinco grandes Libros obedientes a una ordenación pandectista de la materia civil y que tratan, respectivamente, de las personas y asuntos generales (bajo el rótulo insulso «Parte General»)<sup>2</sup>, del «Derecho de Obligaciones», del «Derecho de Cosas»<sup>3</sup>, del «Derecho de Familia»<sup>4</sup> y del «Derecho de Sucesiones»<sup>5</sup>. A un laboralista, como es lógico, el Libro (*Buch*) que más le atrae su atención de entre estos cinco es el Libro 2; y dentro de la División (*Abschnitt*) 8 (rotulada «Obligaciones en particular [*Einzelne*

<sup>1</sup> De acuerdo con la «Ley de Introducción al Código Civil [*Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche*]» de 18 agosto 1896, «el Código Civil entra en vigor el 1 enero 1900 simultáneamente con una Ley, relativa a Modificaciones de la Ley de Organización de los Tribunales, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Ley Concursal, una Ley sobre Subastas Judiciales y Administración de Ejecuciones, una Ley del Registro de la Propiedad y una Ley sobre Asuntos de Jurisdicción Voluntaria [*das Bürgerliche Gesetzbuch tritt am 1. Januar 1900 gleichzeitig mit einem Gesetz, betreffend Änderungen des Gerichtsverfassungsgesetzes, der Zivilprozeßordnung und der Konkursordnung, einem Gesetz über die Zwangsversteigerung und die Zwangsverwaltung, einer Grundbuchordnung und einem Gesetz über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit in Kraft*]» (artículo 1, apartado 1).

<sup>2</sup> Párrafos 1 a 240.

<sup>3</sup> Párrafos 854 a 1296.

<sup>4</sup> Párrafos 1297 a 1921.

<sup>5</sup> Párrafos 1922 a 2385.

*Schuldverhältnisse*]) de este Libro, el Título (*Titel*) 8 de la misma, párrafos 611 a 630, que tratan del «Contrato de arrendamiento de servicios [*Dienstvertrag*]]»<sup>6</sup>.

2. Deudor este Código de su época, dichos veintitrés párrafos —que originariamente eran veinte— regulan el arrendamiento de servicios como un género contractual<sup>7</sup>. Ahora bien, el tratamiento de este género contractual nada tiene que ver con el que efectúan del mismo los artículos 1583 a 1587 de nuestro Código Civil —inmodificados, como se sabe, desde 1889—, evidenciándolo rotundamente: 1) el hecho de que, frente al inciso segundo del artículo 1583 de nuestro Código Civil («el arrendamiento hecho por toda la vida es nulo»), el párrafo 624 del Código Civil alemán afirme que «si se ha acordado la relación de servicios por toda la vida de una persona [*für die Lebenszeit einer Person*] o por tiempo superior a cinco años, entonces podrá ser extinguida por parte del obligado tras el transcurso de cinco años»<sup>8</sup>, teniendo en cuenta que «el plazo extintivo asciende a seis meses»<sup>9</sup>; 2) el hecho de que, frente a la hoy antipática —por laboralmente hiriente— regulación del arrendamiento de servicios doméstico contenida en el artículo 1584 de nuestro Código Civil (que califica a las partes del mismo como «amo» y «criado», afirmando incluso que «el amo será creído, salvo prueba en contrario», acerca de «el tanto del salario del sirviente doméstico» y de «el pago de los salarios devengados en el año corriente»), los párrafos 617 y 618, apartado 2, del Código Civil alemán contengan una humanizada regulación de los deberes del «arrendatario de los servicios [*Dienstberechtigte*]]» —incluido el «deber de asistencia médica [*Pflicht zur Krankenfürsorge*]]»—, «si el obligado está acogido en una comunidad familiar [*ist ... der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen*]]», afirmando incluso el párrafo 619 que «las obligaciones que corresponden al arrendatario de los servicios, al amparo de los párrafos 617 y 618, no pueden ser excluidas o limitadas anticipadamente por contrato [*können nicht im Voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden*]]»; y 3) el hecho de que, frente a las puramente dominicales alusiones a útiles de trabajo e instalaciones de la empresa contenidas en el artículo 1587 de nuestro Código Civil («la despedida de los criados, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados, a que se refieren los artículos anteriores, da derecho para desposeerles de la herramienta y edificios que ocuparen por razón de su cargo»), el párrafo 618, apartado 1, del Código Civil alemán —de nuevo con una humanidad incuestionable— indique que «el arrendatario de los servicios tiene que crear y mantener lugares, dispositivos o aparatos que tenga que proporcionar para la

<sup>6</sup> Acerca de estos preceptos como fuentes esenciales reguladoras del «Derecho individual del Trabajo» alemán, véase H. REICHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), pág. 27; y A. JÜNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 36 ss. Reflexionando sobre estos preceptos, K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), pág. 59, afirman que «los párrafos 611 y ss. del BGB no se oponen a la admisibilidad de leyes de los Estados federados, porque estas normas tampoco contienen ninguna codificación del Derecho del contrato de trabajo».

<sup>7</sup> Acerca de los «modelos» en que se inspiró el Código Civil alemán, en este concreto punto, véase G. BARREIRO GONZÁLEZ, «Análisis crítico», en O. VON GIERKE, *Las raíces del contrato de servicios* (Traducción y comentario crítico del propio G. BARREIRO GONZÁLEZ), Civitas (Madrid, 1989), págs. 60 ss.

<sup>8</sup> Inciso primero. Véase, *infra*, Capítulo Tercero, núm. 9.

<sup>9</sup> Inciso segundo.

realización de los servicios, y regular las prestaciones de servicios que se lleven a cabo bajo su organización o su dirección, de manera que el obligado esté de hecho protegido frente al peligro para la vida y la salud [*der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist*], de conformidad con la naturaleza de la prestación de los servicios». Por supuesto, este contraste resulta ser radical y total, con sólo reparar en el dato de que el Código Civil alemán, a diferencia del nuestro, regula por su nombre el contrato de trabajo, en los términos que se verán dentro de un momento.

3. Antes de entrar en el análisis de esta regulación, téngase en cuenta que los párrafos 611 a 630 del Código Civil alemán regulan sólo especialidades contractuales (recuérdese que se hallan insertos en una División rotulada «Obligaciones en particular»), que presuponen instituciones del Derecho Civil general y del Derecho Civil común de las obligaciones y contratos, reguladas en otras sedes del propio Código. Es el caso claro del párrafo 138, relativo a que «un negocio jurídico que infringe las buenas costumbres es nulo [*ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig*]]<sup>10</sup>; y también, del párrafo 242, según el cual «el deudor está obligado a realizar su prestación con sujeción a la buena fe y confianza [*der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben*], teniendo en consideración el uso común». En efecto, se trata de párrafos constantemente aplicados por los tribunales laborales alemanes, sobre todo cuando conocen de pleitos por despido de trabajadores al servicio de empresas pequeñas (*Kleinbetrieben*)<sup>11</sup>, por causa del hecho de que «la protección por despido de los trabajadores empleados en empresas laboralmente calificables de pequeñas ... queda confiada por entero en Alemania a la regulación ... sobre el tema efectuada por el propio Código Civil, puesto que la ... Ley de Protección contra el Despido ... sólo resulta aplicable ... desde 1 enero 2004 ... en las empresas que empleen once o más trabajadores»<sup>12</sup>.

## II. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL TÍTULO 8 DE LA DIVISIÓN 8 DEL LIBRO 2 DEL CÓDIGO CIVIL

4. Aparte la regulación del género «arrendamiento de servicios», el Título 8 de la División 8 del Libro 2 del Código Civil también regula la especie del contrato de trabajo, aunque la expresión más corrientemente utilizada para aludir al mismo sea la de «relación laboral [*Arbeitsverhältnis*]]<sup>13</sup>. En cualquier caso, la expresión «contrato

<sup>10</sup> Apartado 1.

<sup>11</sup> Acerca de más preceptos generales del Código Civil, asimismo usualmente aplicados por los tribunales laborales alemanes, véase E. HELML, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 2004), págs. 155 ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., pág. 41.

<sup>12</sup> Cfr. J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Las normas estructurales complementarias de la Ley actualmente vigente en Alemania en materia de protección contra el despido», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006), pág. 720. Acerca de la Ley de Protección contra el Despido, véase *infra*, Capítulo Octavo.

<sup>13</sup> Doctrinalmente hablando, ésta es asimismo la expresión más corriente en Alemania. Al respecto, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 10 ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 157 ss.; A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 53 ss.; y A. KOKEMOOR y S. KREISSL, *Arbeitsrecht*, 3ª ed., Boorberg (Stuttgart, 2006), págs. 10 ss.

de trabajo» también aparece expresamente utilizada en este Título del propio Código, en un precepto de nuevo claramente contrastante con la regulación del arrendamiento de servicios efectuada por nuestro Código Civil, pues —frente a la remisión genérica efectuada por el artículo 1584 de este último, tan poco comprometida, a «lo que determinen las leyes y reglamentos especiales»— el parágrafo 620 (rotulado «Terminación de la relación de servicios [*Beendigung des Dienstverhältnisses*])», apartado 3, afirma que «para los contratos de trabajo [*Arbeitsverträge*] que sean concluidos a tiempo determinado, rige la Ley del tiempo parcial y a plazo», esto es, la Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Trabajo a Plazo, de 21 diciembre 2000<sup>14</sup>. Pues bien, los preceptos que expresamente aluden a la «relación laboral» son, siempre en este Título del Código, los párrafos 613a, 619a, 622 y 623.

5. De entre estos cuatro preceptos, el parágrafo 622 (rotulado «Plazos extintivos en las relaciones laborales [*Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen*]) constituye un verdadero elenco de terminología laboral moderna. En efecto, se habla en él de «relación laboral de un obrero o de un empleado (de un trabajador) [*eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers)*]), de período de prueba («durante el período de prueba [*Probezeit*], acordado como máximo por una duración de seis meses, la relación laboral puede ser extinguida con un plazo de dos semanas») e, incluso —lo que resultaría impensable en nuestro Código Civil—, también de convenio colectivo («por convenio colectivo [*durch Tarifvertrag*] pueden acordarse normas distintas de las de los apartados 1 a 3», teniendo en cuenta que «en el ámbito de aplicación de tal convenio colectivo [*eines solchen Tarifvertrags*] rigen los preceptos convencionales especiales entre los trabajadores y empresarios no cubiertos por el convenio colectivo [*nicht tarifgebundenen*], cuando se ha acordado entre ellos su aplicación»). Evidentemente, este parágrafo —que sienta la regla general de que en Alemania la extinción del contrato de trabajo exige preaviso, detallado por el precepto en cuestión, en función de cuál sea la antigüedad del trabajador— se complementa con lo dispuesto en el parágrafo 626 (rotulado «Extinción sin plazo de preaviso por un motivo importante [*Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund*])» —en el que no se utiliza la expresión «relación laboral», pero que claramente equivale al artículo 54 de nuestro Estatuto de los Trabajadores—, pues en él se afirma que «la relación de servicios puede ser extinguida por ambas partes del contrato por un motivo importante, sin cumplir el plazo extintivo, cuando existan hechos en base a los cuales no pueda ser exigida al que extingue la continuación de la relación de servicios hasta el transcurso del plazo extintivo o hasta la terminación acordada de la relación de servicios, teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso concreto y la ponderación de los intereses de ambas partes del contrato»<sup>15</sup>.

6. Otros varios párrafos dentro de este mismo Título del propio Código también se refieren frontalmente a la regulación del contrato de trabajo, aun cuando no empleen ni esta última expresión ni tampoco la de «relación laboral». Se trata de un tema jurídicamente tan claro, que cabe incluso buscar y hallar concordancias

<sup>14</sup> Véase *infra*, Capítulo Tercero.

<sup>15</sup> Apartado primero. Sobre el tema, véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 255 ss.; A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 225 ss.; y K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1025 ss.

y paralelismos con lo que sucede en nuestro Derecho regulador del contrato de trabajo. En primer lugar, es el caso del parágrafo 612a (rotulado «Prohibición de represalia [*Maßregelungsverbot*]»), a cuyo tenor «el empresario no puede perjudicar al trabajador en su contrato ni de otra manera, por causa de que el trabajador ejercite sus derechos de modo admisible», resultando evidente que equivale a la «garantía de indemnidad» a que se refiere nuestra jurisprudencia constitucional y laboral ordinaria<sup>16</sup>. En segundo lugar, también es el caso del parágrafo 615 (rotulado «Pago en caso de retraso en la recepción y en caso de riesgo empresarial [*Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko*]»), cuyo parentesco con el artículo 37 de nuestra Ley de Contrato de Trabajo de 1931 resulta rotundo<sup>17</sup>, pues afirma que «si el arrendatario de los servicios se retrasa en la recepción de los servicios, entonces podrá exigir el obligado el pago acordado por los servicios no prestados a consecuencia del retraso, sin estar obligado a su prestación posterior»<sup>18</sup>. Y en tercer lugar, es asimismo el caso del parágrafo 630 (rotulado «Deber de entrega del certificado [*Pflicht zur Zeugniserteilung*]»), contrastante no sólo con nuestro Código Civil —renuente a especificar las leyes y reglamentos laborales especiales a que genéricamente aludía, recuérdese—, sino también con el Estatuto de los Trabajadores (que todavía no contiene ni una sola alusión expresa a la informática)<sup>19</sup>, dado que dicho parágrafo afirma en parte que «la entrega del certificado en forma electrónica queda excluida»<sup>20</sup>, y que «cuando el obligado sea un trabajador, se aplica el parágrafo 109 de la Ordenanza Industrial»<sup>21</sup>.

### III. LA TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS LABORALES COMUNITARIAS MEDIANTE EL TÍTULO 8 DE LA DIVISIÓN 8 DEL LIBRO 2 DEL CÓDIGO CIVIL

7. Ahora bien, la prueba más rotunda de que el Código Civil alemán, a la vez clásico y vitalista, absolutamente nada tiene que ver con nuestro Código Civil, que ha acabado

<sup>16</sup> Respecto de dicha «garantía», véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 178-179 y 264.

<sup>17</sup> Recuérdese que este precepto afirmaba que «si el trabajador no pudiera prestar sus servicios o producir sus obras, una vez vigente el contrato, porque el patrono se retrasare en darle trabajo o por impedimentos que provinieren de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquiera otra circunstancia imputable al patrono y no al obrero, éste conservará el derecho a su salario sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo» (párrafo primero). Sobre la evolución legal y jurisprudencial del tema en nuestro país, hasta recalcar en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El precontrato de trabajo en la jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 19 (1984), pág. 454 y nota 88.

<sup>18</sup> Inciso primero.

<sup>19</sup> Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Nuevas tecnologías, poder disciplinario y control del empresario. A propósito de cinco pleitos por despido», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 8 (2004), págs. 70 ss.

<sup>20</sup> Inciso tercero.

<sup>21</sup> Inciso cuarto. También sobre la forma electrónica al despedir, véase parágrafo 623 del propio Código Civil y Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 16 septiembre 2004 (referencia 2 AZR 659/03). Sobre la defectuosa y parcial regulación de tema de dichos certificados en nuestro Derecho, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 276-277. Sobre la citada Ordenanza Industrial de 1869, *supra*, Capítulo Primero.

convirtiéndose con el transcurso del tiempo en un Código más bien acartonado y aviejado, la suministra el dato de que el legislador federal alemán lo utilice —al igual que también utiliza el «Código de Comercio [*Handelsgesetzbuch*]amtliche Hinweise]

8. Siempre según dicha «advertencia oficial», la primera de esas dos Directivas laborales era la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 febrero 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Su transposición se efectuaba por medio de los párrafos 611a y 611b, respectivamente rotulados «Perjuicio por razón de sexo [*Geschlechtsbezogene Benachteiligung*]Arbeitsplatzausschreibung]Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung]22 —que procede a transponer, entre otras, la Directiva de 2000, relativa la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico<sup>23</sup>; la Directiva asimismo de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>24</sup>; y la Directiva de 2002, que modifica la citada Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo<sup>25</sup>, cuya transposición acaba de provocar un verdadero terremoto legislativo laboral y de seguridad social en España<sup>26</sup>—, habiéndose completado esta derogación con la promulgación de otra Ley de 2 diciembre 2006, a cuyo tenor «el índice del Código Civil ... se modifica», entre otras razones, para aclarar que «las referencias al párrafo 611a y al párrafo 611b quedan eliminadas».

9. Siempre según la «advertencia» en cuestión, la segunda de las Directivas laborales transpuesta es la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 febrero 1977, cuyo contenido —tras sucesivas enmiendas— ha recalado en la actualmente vigente Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 marzo 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de

<sup>22</sup> También derogó, por razones sistemáticas, el apartado 3 del párrafo 612.

<sup>23</sup> Se trata de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 junio 2000.

<sup>24</sup> Se trata de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 noviembre 2000.

<sup>25</sup> Se trata de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 septiembre 2002.

<sup>26</sup> A través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. En este otro caso, la transposición se efectúa a través del parágrafo 613a del Código Civil (rotulado «Derechos y deberes en caso de transmisión de empresa [*Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*])»<sup>27</sup>, que es un precepto equivalente al artículo 44 de nuestro Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, la equivalencia no es total, puesto que el apartado 6 de dicho parágrafo —sin paralelos ni en nuestro Estatuto de los Trabajadores, ni en la propia Directiva— afirma que «el trabajador puede oponerse por escrito a la transmisión de la relación laboral dentro del mes siguiente a la notificación de la información a que se refiere el apartado 5»<sup>28</sup>, teniendo en cuenta que «la oposición puede ser manifestada frente al empresario cedente o al nuevo titular»<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Sobre el tema, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 861 ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 282 ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 76 ss.

<sup>28</sup> Inciso primero.

<sup>29</sup> Inciso segundo.



## CAPÍTULO TERCERO

---

### LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A PLAZO

---

Alberto Arufe Varela

#### 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*]»<sup>1</sup>. Tal y como obra publicada en el Boletín Oficial Federal<sup>2</sup>, se avisa oficialmente de que esta Ley sirve para transponer dos directivas comunitarias<sup>3</sup>, 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

---

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

<sup>2</sup> 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.

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

[*Allgemeine Vorschriften*]]<sup>4</sup> y en su Capítulo cuarto (rotulado «Disposiciones comunes [*Gemeinsame Vorschriften*]]»<sup>5</sup>. 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*]]»<sup>6</sup>. Y el tercero, relativo a la regulación de los contratos de trabajo 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*]]»<sup>7</sup>. 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 Social<sup>8</sup>, la Ley de Organización de la Empresa<sup>9</sup> o la Ley de Protección contra el Despido<sup>10</sup>, multiplicándose las remisiones de carácter implícito —pero evidentes, en todo caso— a otras muchas normas laborales alemanas clave, como el Código Civil<sup>11</sup> o la Ley del Tribunal de Trabajo<sup>12</sup>. 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»<sup>13</sup>.

## 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 Trabajadores<sup>14</sup>—, resulta evidente que las concomitancias, concordancias y paralelismos son muchos y grandes<sup>15</sup>. Y no extraña, pues tanto dicha

<sup>4</sup> Párrafos 1 a 5.

<sup>5</sup> Párrafos 22 y 23.

<sup>6</sup> Párrafos 6 a 13.

<sup>7</sup> Párrafos 14 a 21.

<sup>8</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 2.

<sup>9</sup> Cfr. párrafo 7, apartado 3.

<sup>10</sup> Cfr. párrafo 17.

<sup>11</sup> Véase, por ejemplo, párrafo 11.

<sup>12</sup> Véase, por ejemplo, párrafo 17.

<sup>13</sup> Apartado 3.

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> Refuerza el paralelo el hecho de que la Ley alemana, al igual que la norma española, tampoco regule 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.

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 primero<sup>16</sup>; en su apartado 1, párrafo segundo<sup>17</sup>; en su apartado 4, letra d)<sup>18</sup>; en su apartado 4, letra e), párrafo primero<sup>19</sup>; en su apartado 4, letra e), párrafo segundo<sup>20</sup>; o en su apartado 4, letra f)<sup>21</sup>.

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 complementarias<sup>22</sup>. Por el contrario, la regulación interna alemana concibe el trabajo a tiempo parcial como un fenómeno normal<sup>23</sup>, y de ahí que el mayor protagonismo lo cobre la institución específica de la «reducción de la jornada de trabajo [*Verringerung der Arbeitszeit*]<sup>24</sup>, que como su propio nombre indica es la posibilidad que se otorga al trabajador de «exigir que su jornada contractualmente convenida se reduzca»<sup>25</sup>.

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 posee<sup>26</sup>—, mientras que en España supuestos importantes de contratos de trabajo a tiempo parcial, como el trabajo

<sup>16</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, inciso primero.

<sup>17</sup> *Ibidem*, incisos tercero y cuarto.

<sup>18</sup> Cfr. párrafo 4.

<sup>19</sup> Cfr. párrafos 5 y 11.

<sup>20</sup> Cfr. párrafo 7.

<sup>21</sup> Cfr. párrafo 10.

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> Párrafo 8.

<sup>25</sup> Apartado 1 del párrafo 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.

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

concentrado<sup>27</sup> o los trabajos fijos-discontinuos<sup>28</sup>, 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 Cuarto del Código de Seguridad Social»<sup>29</sup>. En segundo lugar, la del que puede denominarse «trabajo a la orden»<sup>30</sup> —aunque también podría llamarse «trabajo a llamada [*Arbeit auf Abruf*]»<sup>31</sup>—, de algún modo equivalente a nuestros trabajos fijos-discontinuos de fechas inciertas, aunque con una regulación mucho más protectora del trabajador en la Ley alemana<sup>32</sup>, vistas sus especificaciones relativas al caso de que el contrato no haya establecido «una duración concreta de la jornada de trabajo semanal y diaria»<sup>33</sup>, 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»<sup>34</sup>. En tercer lugar, la del denominado «reparto del puesto de trabajo [*Arbeitsplatzteilung*]»<sup>35</sup>, 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)»<sup>36</sup>.

### 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

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> Sobre este supuesto, véase el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>29</sup> 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.

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

<sup>31</sup> Parágrafo 12.

<sup>32</sup> 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).

<sup>33</sup> Cfr. apartado 1 del parágrafo 12.

<sup>34</sup> Apartado 2 del parágrafo 12.

<sup>35</sup> Parágrafo 13.

<sup>36</sup> Apartado 1, inciso primero, del parágrafo 13.

mejorar su rendimiento»<sup>37</sup>. Es cierto que en Alemania, a diferencia de lo que ocurre en España, las fuentes no hablan del principio de estabilidad en el empleo<sup>38</sup>. Pero lo cierto es que esta Ley alemana de 2000 manifiesta que la regla debe ser dicha clase de empleo, y no los empleos precarios<sup>39</sup>. 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*]»<sup>40</sup>, 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*]»<sup>41</sup> 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*]»<sup>42</sup>.

**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 España<sup>43</sup>. En primer lugar, porque cabe estipular contrato de trabajo a plazo —«si está justificado por una razón objetiva [*durch einen sachlichen Grund*]»<sup>44</sup>— 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»<sup>45</sup>, el del trabajador que «sea retribuido con fondos presupuestarios que estén presupuestariamente asignados a un empleo temporal y él sea empleado

<sup>37</sup> 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 Faculdade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006), págs. 163 y ss.

<sup>38</sup> 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. REICHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., cit., pág. 107).

<sup>39</sup> 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.

<sup>40</sup> Parágrafo 18.

<sup>41</sup> Parágrafo 19.

<sup>42</sup> Parágrafo 20.

<sup>43</sup> 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.

<sup>44</sup> Cfr. parágrafo 14, apartado 1.

<sup>45</sup> Parágrafo 14, apartado 1, núm. 6.

con su cobertura»<sup>46</sup>, o también, el de que «el plazo se base en un acuerdo judicial»<sup>47</sup>), 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*]]»<sup>48</sup>, bien en el del «contrato de trabajo a plazo incierto [*zweckbefristeter Arbeitsvertrag*]]»<sup>49</sup>. En segundo lugar, porque 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*]]»<sup>50</sup>; 2) del equivalente a nuestro difunto contrato de lanzamiento de nueva actividad<sup>51</sup>, 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»<sup>52</sup>; 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»<sup>53</sup>.

<sup>46</sup> Parágrafo 14, apartado 1, núm. 7.

<sup>47</sup> 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).

<sup>48</sup> 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).

<sup>49</sup> 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).

<sup>50</sup> Parágrafo 14, apartado 2, inciso primero.

<sup>51</sup> 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.

<sup>52</sup> Parágrafo 14, apartado 2a, inciso primero.

<sup>53</sup> 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](http://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.

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»<sup>54</sup>—, 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»<sup>55</sup>. 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 escrito<sup>56</sup>—, disponiendo la Ley que «si el plazo es jurídicamente ineficaz, entonces el contrato de trabajo a plazo se considera acordado por tiempo indefinido»<sup>57</sup>, de manera que si en este caso el empresario procede a extinguir el contrato de trabajo —posibilidad muy restringida por la Ley, supuesto que el empresario pretendiese extinguir con preaviso<sup>58</sup>—, 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»<sup>59</sup>, teniendo en cuenta que «los parágrafos 5 a 7 de la Ley de Protección contra el Despido se aplican igualmente»<sup>60</sup>.

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 Trabajadores<sup>61</sup>, 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*]»<sup>62</sup>. De otro lado, asimilando de hecho la condición resolutoria al término

<sup>54</sup> Parágrafo 15, apartado 1.

<sup>55</sup> Parágrafo 15, apartado 2.

<sup>56</sup> 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.

<sup>57</sup> 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.

<sup>58</sup> Parágrafo 16, inciso primero.

<sup>59</sup> Parágrafo 17, inciso primero.

<sup>60</sup> Parágrafo 17, inciso segundo.

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

<sup>62</sup> Parágrafo 21.

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*]»<sup>63</sup>.

**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»<sup>64</sup>— 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*»<sup>65</sup>. 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»<sup>66</sup>, teniendo en cuenta que «el plazo de denuncia asciende a seis meses»<sup>67</sup>.

<sup>63</sup> Cfr. especialmente parágrafo 15, apartado 5.

<sup>64</sup> 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).

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

<sup>66</sup> Parágrafo 15, apartado 4, inciso primero.

<sup>67</sup> 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.

## CAPÍTULO CUARTO

---

### LA CESIÓN DE TRABAJADORES CON FINES EMPRESARIALES

---

Jesús Martínez Girón

#### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY DE CESIÓN DE TRABAJADORES CON FINES EMPRESARIALES

1. La «Ley para la Regulación de la Cesión de Trabajadores con Fines Empresariales [*Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung*]» o AÜG, de 7 agosto 1972 —cuyo contenido, desde el punto de vista sindical, causaría pavor y estupefacción en España—, a diferencia de lo que suele ocurrir en la generalidad de leyes laborales alemanas, carece de toda división formal en «Títulos». En consecuencia, se trata de un texto normativo corrido, únicamente dividido en párrafos, que materialmente son veintitrés, pues hay que tener en cuenta que el que es formalmente último precepto de la Ley (esto es, su párrafo 20) se halla actualmente privado de contenido, y además, que otros cuatro párrafos de la misma poseen numeración árabe repetida (más en concreto, los párrafos 1a, 1b, 2a y 15a). Su texto refundido hoy en vigor se remonta a 3 febrero 1995<sup>1</sup>, habiendo sido enmendada últimamente con fecha de 31 octubre 2006, aunque al solo efecto de poner al día la referencia que efectuaba al Ministerio federal competente en materia de Trabajo, que debe entenderse realizada ahora al «Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social»<sup>2</sup>.

2. Aunque el legislador federal haya renunciado a explicitar la estructura interna de esta Ley, parece claro que el esqueleto de la misma está constituido por tres grandes núcleos temáticos sustantivos<sup>3</sup>, a saber. La cabeza de su esqueleto, que es la «autorización preceptiva» —rótulo del párrafo 1 (*Erlaubnispflicht*)— para poder realizar lícitamente las actividades empresariales de «cesión de trabajadores» reguladas

---

<sup>1</sup> Un tratamiento exhaustivo de la misma, en K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), págs. 901 ss.

<sup>2</sup> Véase su párrafo 17.

<sup>3</sup> Los párrafos 15, 15a, 16, 17 y 18 conformarían otro grupo temático clásico en todas las leyes laborales alemanas —pero que no consideramos sustantivo, a nuestros efectos—, relativo a «preceptos penales y preceptos sobre multas administrativas».

por esta Ley. El tronco o espina dorsal, del que ofrece una visión de conjunto el parágrafo 12 de la misma (rotulado «Relaciones jurídicas entre prestamista y prestatario [*Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher*])). Y las extremidades soldadas a ese tronco, que son la relación jurídica entre prestamista y trabajador prestado y la relación jurídica entre prestatario y trabajador prestado, ambas tratadas conjuntamente en el larguísimo parágrafo 11 (significativamente rotulado «Otros preceptos relativos a la relación de préstamo laboral [*Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis*])). Es evidente, en consecuencia, el parentesco existente entre esta Ley alemana y nuestra Ley 14/1994, de 1 junio, de empresas de trabajo temporal<sup>4</sup>, aunque —como luego comprobaremos— se trata sólo de un parentesco lejano.

3. La distancia que separa ambas normas la propicia el Derecho de la Unión Europea, que parece haber renunciado de momento a poner orden en Europa en materia de derechos sustantivos de los trabajadores al servicio de empresas de trabajo temporal. En efecto, falta culminar la regulación contenida en la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 junio 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal<sup>5</sup>. Y mientras esta regulación europea no se culmine, no cabrá más remedio que afirmar que esta última Directiva resulta ser una Directiva coja, tuerta o manca, puesto que —en materia de contratos de trabajo de duración determinada— posee el imprescindible complemento de 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 —cuya transposición ha dado lugar a un Derecho sustantivo interno relativamente homogéneo, en España y Alemania<sup>6</sup>—, pero a la que le falta en materia de empresas de trabajo temporal el imprescindible complemento sustantivo regulador de esta otra atípica forma de contratación laboral precaria<sup>7</sup>, edificada —de manera tan dispar, en España y Alemania— sobre una relación triangular.

## II. LA NOCIÓN DE PRÉSTAMO LABORAL

4. Esta Ley alemana constituye una excepción a la regla de Derecho común —explicada en el parágrafo 613 (rotulado «Intransmisibilidad [*Unübertragbarkeit*])» del Código Civil alemán, de algún modo equivalente al artículo 43 de nuestro Estatuto de

<sup>4</sup> Acerca de esta Ley española, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 113 ss. Por supuesto, la expresión «empresas de trabajo temporal [*Zeitarbeitsfirmen*])» también se utiliza doctrinalmente en Alemania (cfr., por ejemplo, H. REICHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., Verlag C.H. Beck [Munich, 2006], pág. 11).

<sup>5</sup> Acerca del impacto de esta Directiva en nuestro Derecho, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La Directiva comunitaria sobre seguridad e higiene en el trabajo en las empresas de trabajo temporal», en el vol. *IV Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde*, Fundación Caixa Galicia (Ferrol, 1994), págs. 18 ss.

<sup>6</sup> Véase *supra*, Capítulo Tercero.

<sup>7</sup> Evidentemente, no colma este vacío la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 diciembre 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, allí donde se refiere a trabajadores desplazados al servicio de empresas de trabajo temporal. Acerca de su transposición en España, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 118.

los Trabajadores— imposibilitando la cesión individual a otro, sin consentimiento del trabajador afectado, de la prestación laboral<sup>8</sup>. A diferencia de lo que ocurre en España, esta excepción aparece concebida en Alemania en términos amplísimos, articulados alrededor de la licitud de la actividad empresarial de «préstamo laboral [*Leiharbeit*]». Esta expresión, que en España resultaría tan políticamente incorrecta (recuérdese la dulzura de nuestra eufemística «puesta a disposición»), aparece utilizada a todo lo largo y ancho del articulado de la Ley, al igual que sus derivados semánticos «prestamista», «prestatario» y «trabajador prestado», afirmando al respecto el parágrafo 1 de la propia Ley —para despejar toda duda— que «los empresarios que quieran ceder como prestamistas trabajadores (trabajadores prestados), con fines empresariales para la prestación de trabajo, a terceros (prestatarios), necesitan autorización [*Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis*]»<sup>9</sup>.

5. Evidentemente, el régimen de dicha «autorización» administrativa —tan prolijamente regulado en esta Ley alemana<sup>10</sup>, al igual que sucede en España—, al efecto de poder realizar la antipática actividad de préstamo laboral con ánimo de lucro (según la terminología alemana, «con fines empresariales [*gewerbsmäßigen*]»), interesa más al administrativista que al laboralista<sup>11</sup>. Lo que realmente le interesa al laboralista es precisar en qué supuestos, conceptualmente próximos al «préstamo laboral», no resulta preciso el permiso administrativo en cuestión, por tratarse de una actividad empresarial libre en Alemania<sup>12</sup>. Pues bien —y aquí está parte de lo que horrorizaría a los sindicatos españoles—, resulta que en Alemania es libre todo lo siguiente: 1) «el destacamento del trabajador en una sociedad particular constituida para la realización de una obra ..., si el empresario es miembro de la sociedad particular, si rigen para todos los miembros de la sociedad particular convenios colectivos del mismo sector económico y si todos los miembros están obligados por causa del contrato de sociedad particular al cumplimiento autónomo de las prestaciones del contrato»<sup>13</sup>; 2) «la cesión de trabajadores ... entre empresarios del mismo sector económico para evitar la reducción de la jornada o los despidos, si esto lo prevé un convenio colectivo vigente para el prestatario y el prestamista»<sup>14</sup>; 3) «la cesión de trabajadores ... entre las empresas agrupadas a que se refiere el parágrafo 18 de la Ley de Sociedades Anónimas, si el

<sup>8</sup> Recalcando el tema del consentimiento del trabajador («*nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich*»), al amparo de dicho precepto del Código Civil, véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), pág. 64.

<sup>9</sup> Apartado 1, inciso primero.

<sup>10</sup> Con todo lujo de detalles al respecto, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 902 ss.

<sup>11</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 115.

<sup>12</sup> Este mismo planteamiento doctrinal, relativo a que la Ley en cuestión contribuye a marcar «los límites entre préstamo laboral legal [*legaler Leiharbeit*] y ocupación ilegal [*illegaler Beschäftigung*]», en W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt a.M., 2006), pág. 345.

<sup>13</sup> Parágrafo 1, apartado 1, inciso segundo.

<sup>14</sup> Parágrafo 1, apartado 3, número 1.

trabajador presta su trabajo ocasionalmente no para su empresario»<sup>15</sup>; 4) «no necesita autorización un empresario con menos de 50 empleados que ceda un trabajador a un empresario para evitar la reducción de la jornada o el despido, hasta un máximo de 12 meses, si ha anunciado previamente por escrito la cesión a la Agencia Federal de Empleo»<sup>16</sup>; y 5) «para un empresario asentado en otro Estado miembro que sea parte del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo tampoco es ninguna cesión de trabajadores el destacamento del trabajador en una sociedad particular constituida para la realización de una obra, si no rigen para él y para los otros miembros de la sociedad particular convenios colectivos alemanes del mismo sector económico»<sup>17</sup>, o también, «la cesión de trabajadores ... en el extranjero, si el trabajador prestado fuese prestado a una empresa común extranjero-alemana creada sobre la base de un acuerdo interestatal, en el que el prestamista sea parte»<sup>18</sup>.

6. Supuesto que la autorización administrativa resulte preceptiva —por no estar incurso el «préstamo» en ninguna de las excepciones recién mencionadas—, el párrafo 9, apartado 1, de la Ley alemana afirma, con toda lógica, que «son ineficaces [*unwirksam sind*]», entre otros, «los contratos entre prestamistas y prestatarios, así como entre prestamistas y trabajadores prestados, cuando el prestamista no posea la preceptiva autorización a que se refiere el párrafo 1». E inmediatamente a continuación, el párrafo 10 (rotulado «Consecuencias jurídicas en caso de ineficacia [*Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit*])» continúa afirmando que «si es ineficaz el contrato entre el prestamista y el trabajador prestado, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 9, número 1, entonces se considera existente una relación laboral entre el prestatario y el trabajador prestado desde el momento previsto para el comienzo de la actividad entre el prestatario y el prestamista»<sup>19</sup>, a lo que razonablemente nada se puede objetar. Ahora bien, todo ello con el matiz —que seguramente horrorizaría también a nuestros sindicatos— de que en este tipo de casos «la relación laboral... se considera a plazo [*gilt als befristet*], cuando la actividad del trabajador prestado con el prestatario sólo fue prevista a plazo y existe un motivo que justifique objetivamente [*sachlich rechtfertigender Grund vorliegt*] el plazo de la relación laboral»<sup>20</sup>.

### III. LA RELACIÓN TRIANGULAR ENTRE PRESTAMISTA, PRESTATARIO Y TRABAJADOR PRESTADO

7. Como antes se indicó, en este *ménage à trois* la espina dorsal la constituyen las «relaciones jurídicas entre prestamista y prestatario» (rótulo, recuérdese, del párrafo 12 de la Ley)<sup>21</sup>. Se trata de un precepto que no posee especial interés desde el punto de vista del Derecho comparado, puesto que afirma que «el contrato entre

<sup>15</sup> Párrafo 1, apartado 3, número 2.

<sup>16</sup> Párrafo 1a, apartado 1.

<sup>17</sup> Párrafo 1, apartado 1, inciso último.

<sup>18</sup> Párrafo 1, apartado 3, número 3.

<sup>19</sup> Apartado 1, medioinciso primero.

<sup>20</sup> Apartado 1, inciso segundo.

<sup>21</sup> Véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 908 ss.

el prestamista y el prestatario requiere de forma escrita»<sup>22</sup>, que «en el documento, el prestamista tiene que declarar si posee la autorización a que se refiere el parágrafo 1»<sup>23</sup>, que «el prestatario tiene que detallar en el documento cualesquiera características especiales que tenga la actividad prevista para los trabajadores prestados, y cualquier cualificación profesional que resulte necesaria para la misma, así como cualesquiera condiciones de trabajo esenciales, incluida la remuneración, que rijan en la empresa del prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario»<sup>24</sup>, etc. Lo verdaderamente llamativo, siempre desde el punto de vista comparado —también para horror de nuestros sindicatos—, es que esta Ley alemana da por supuesta la completa libertad contractual entre prestamista y prestatario para acordar la duración del préstamo laboral (recuérdese que este último no tiene por qué ser necesariamente por «un motivo que justifique objetivamente el plazo»), limitándose a afirmar el parágrafo 8 (rotulado «Informes estadísticos [*statistische Meldungen*])» que «el prestamista tiene que aportar a la autoridad administrativa autorizante semestralmente los informes estadísticos sobre», entre otros extremos, «el número y la duración de las relaciones laborales [*die Dauer der Arbeitsverhältnisse*] que él ha acordado con cada trabajador prestado objeto de cesión»<sup>25</sup>, y «el número de días de trabajo [*die Zahl der Beschäftigungstage*] de cada trabajador prestado objeto de cesión, clasificado según supuestos de cesión»<sup>26</sup>.

8. Al igual que sucede en España, esta Ley alemana también prevé la existencia de verdadera relación laboral entre el prestamista y el trabajador prestado<sup>27</sup>. Lo evidencia, con bastante claridad, el parágrafo 3 de la misma (rotulado «Denegación [*Versagung*])», de acuerdo con el cual el prestamista debe cumplir «los preceptos del Derecho de la Seguridad Social [*die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts*] sobre retención y pago de las contribuciones que gravan el salario»<sup>28</sup>, «las obligaciones del Derecho del Trabajo [*die arbeitsrechtlichen Pflichten*]]»<sup>29</sup>, y en especial, «durante el tiempo de la cesión al prestatario, las condiciones laborales esenciales, incluida la retribución, que rigen en la empresa de este prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario»<sup>30</sup>. Ahora bien, resulta que los trabajadores prestados no poseen derechos colectivos potentes ni en la empresa del prestamista ni en la empresa del prestatario—aquí no hace falta ni apuntar lo que opinarían nuestros sindicatos—, pues el parágrafo 14 (rotulado «Derechos de cooperación y derechos de cogestión [*Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte*])», después de afirmar que «los trabajadores prestados también permanecen, durante el tiempo de su prestación laboral para un prestatario, como miembros vinculados a la empresa del prestamista que los envía»<sup>31</sup>, matiza que «los

<sup>22</sup> Apartado 1, inciso primero.

<sup>23</sup> Apartado 1, inciso segundo.

<sup>24</sup> Apartado 1, inciso tercero.

<sup>25</sup> Apartado 1, número 4.

<sup>26</sup> Apartado 1, número 5.

<sup>27</sup> Para nuestro Derecho, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 116-117.

<sup>28</sup> Apartado 1, número 1, medioinciso primero.

<sup>29</sup> *Ibidem*, medioinciso segundo.

<sup>30</sup> Apartado 1, número 3, medioinciso primero, que posee —a su vez— excepciones y contraexcepciones.

<sup>31</sup> Apartado 1.

trabajadores prestados no son elegibles en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia en la empresa del prestamista, ni en la elección de las representaciones de los trabajadores regulada por las normas de organización de la empresa»<sup>32</sup>, aunque «tienen derecho a consultar con estas representaciones de los trabajadores y a tomar parte en las asambleas de trabajadores y en las asambleas de jóvenes en la empresa del prestatario»<sup>33</sup>.

9. En fin, también al igual que sucede en España, entre el prestatario y el trabajador prestado alemanes no existe ningún tipo de relación contractual laboral<sup>34</sup>, lo que explica —respecto del prestatario— que se hable simple y llanamente de «actividad del trabajador prestado con el prestatario». A pesar de ello, la Ley alemana afirma —en esto no hay novedad, desde el punto de vista del Derecho comparado— que «la actividad del trabajador prestado con el prestatario [*die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher*] está sujeta a las normas jurídico-públicas del derecho de protección [frente a los riesgos] del trabajo que rigen en la empresa del prestatario»<sup>35</sup>, y que «los deberes que se derivan de ello para el empresario, incumben al prestatario, sin perjuicio de los deberes del prestamista»<sup>36</sup>; y además —aquí sí hay novedad, respecto de la regulación española—, que «el trabajador prestado puede exigir del prestatario, en caso de cesión, información sobre las condiciones de trabajo esenciales, incluida la remuneración, que rigen en la empresa del prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario»<sup>37</sup>. Tampoco hay novedad en el hecho de que la relación extracontractual (e incluso, humana) entre prestatario y trabajador prestado podría evolucionar hasta llegar a convertirse —de manera fisiológica— en una verdadera relación contractual laboral, lo que explica que el ya citado parágrafo 9 declare asimismo que «son ineficaces», entre otros, «los acuerdos que prohíban al prestatario contratar al trabajador prestado en un momento determinado en el que su relación laboral ya no exista con el prestamista»<sup>38</sup>, y también, «los acuerdos que prohíban al trabajador prestado iniciar una relación laboral con el prestatario, en un momento determinado en el que la relación laboral entre el prestamista y el trabajador prestado ya no exista»<sup>39</sup>.

<sup>32</sup> Apartado 2, inciso primero.

<sup>33</sup> Apartado 2, inciso segundo. Acerca de todas estas representaciones en Alemania, véase *infra*, Capítulo Noveno.

<sup>34</sup> La doctrina alemana habla, en ocasiones, de «relación laboral fingida por la Ley [*gesetzlich fingiertes Arbeitsverhältnis*] entre prestatario y trabajador prestado» (cfr. K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., pág. 911). Para nuestro Derecho, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 117.

<sup>35</sup> Parágrafo 11, apartado 6, medioinciso primero.

<sup>36</sup> *Ibidem*, medioinciso segundo.

<sup>37</sup> Parágrafo 13, medioinciso primero. Todo ello, para contrastar la información previamente suministrada a él por el prestamista, a la que alude el parágrafo 11, allí donde afirma que «la prueba de las condiciones contractuales esenciales de la relación de préstamo laboral se rige por los preceptos de la Ley de Prueba» (apartado 1, inciso primero). Acerca de esta Ley, véase *supra*, Capítulo Primero, núm. 4.

<sup>38</sup> Apartado 3, medioinciso primero.

<sup>39</sup> Apartado 4.

## CAPÍTULO QUINTO

### LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO NEGRO Y LA OCUPACIÓN ILEGAL

Jesús Martínez Girón

#### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY PARA LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO NEGRO Y LA OCUPACIÓN ILEGAL

1. La «Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro y la Ocupación Ilegal [*Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung*]» o SchwarzArbG, de 23 julio 2004, desde un punto de vista formal, es una Ley federal alemana estándar<sup>1</sup>. En efecto, su contenido aparece dividido en Capítulos —que son seis—, en los que se inserta un total de veintitrés párrafos. Se trata de una norma que tiene equivalentes claros en Italia —más en concreto, el artículo 36.bis del Decreto-Ley núm. 223, de 24 julio 2006, convalidado con modificaciones por la Ley núm. 248, de 4 agosto 2006 (precepto, larguísimo sin hipérbole, rotulado «Medidas urgentes para la lucha contra el trabajo negro y para la promoción de la seguridad en los lugares de trabajo [*Misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro*])<sup>2</sup>— y, también, en Francia —más en concreto, en los artículos L. 325-1 a L. 325-7 del Código del Trabajo, en los que repetidamente se habla de «lucha contra el trabajo ilegal [*lutte contre le travail illégal*])<sup>3</sup>—, pero no en España, en donde la expresión «trabajo negro» es desconocida por la legislación (aunque la utilice, al igual que ocurre en Francia, nuestra jurisprudencia)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> No lo es, en cambio, como se vio, la Ley federal laboral examinada *supra*, Capítulo Cuarto.

<sup>2</sup> Interpretándolo, véase Circular del Ministerio de Infraestructuras núm. 1733, de 3 noviembre 2006 (su texto resulta accesible a través de [www.normeinrete.it](http://www.normeinrete.it)). Acerca del contexto en que se promulgó dicha norma, véase A. ARUFE VARELA, «El cumplimiento por Italia de las recomendaciones europeas sobre el empleo, a través de la “Reforma Biagi”», *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006), págs. 61 ss.

<sup>3</sup> Cfr. sus artículos L. 325-2, L. 325-6 y L. 325-7, párrafo primero.

<sup>4</sup> En la jurisprudencia española, por todas, véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 abril 2006 (núm. recurso 818/2006; en *Aranzadi Westlaw*, referencia JUR 2006/200567), y Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 julio 2006, dictado en casación para la unificación de doctrina (núm. recurso 2612/2005; en *Aranzadi Westlaw*, referencia JUR 2006/277270). En la jurisprudencia francesa («*travail “au noir”*»), también por todas, véase Sentencia de la Corte de Apelación de Aix-en-Provence de 12 enero 2006 (referencia CT0096), cuyo texto resulta accesible vía [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

2. También desde un punto de vista formal —aunque penetrando ya un poco más en el contenido de la Ley—, llama la atención en la misma la increíble multitud de leyes alemanas que menciona o a las que remite. De entre estas remisiones o menciones, interesan frontalmente al laboralista las efectuadas a la Ordenanza Industrial<sup>5</sup>, al Código Civil<sup>6</sup>, a la Ley de Cesión de Trabajadores<sup>7</sup>, y también —aunque menos—, a la Ley del Trabajo a Tiempo Parcial de Mayores<sup>8</sup> y a la Ley de Trabajadores Transfronterizos<sup>9</sup>. Todas las demás se refieren a Leyes extralaborales, como las efectuadas en el Código de Seguridad Social a sus Libros Primero<sup>10</sup>, Segundo<sup>11</sup>, Tercero<sup>12</sup>, Cuarto<sup>13</sup>, Séptimo<sup>14</sup> y Décimo<sup>15</sup>; a la Ley de Prestaciones de los Solicitantes de Asilo<sup>16</sup>, a la Ley de Residencia<sup>17</sup>, al Código Penal<sup>18</sup>, a la Ley de Enjuiciamiento Civil<sup>19</sup>, a la Ley de Enjuiciamiento Criminal<sup>20</sup>, a la Ley de Compensaciones Judiciales<sup>21</sup>, a la Ley de Indemnizaciones Judiciales<sup>22</sup>, a la Ley de Datos<sup>23</sup>, a la Ley sobre Infracciones Administrativas<sup>24</sup>, a la Ley del Impuesto de Actividades Empresariales<sup>25</sup>, a la Ley de Artesanía<sup>26</sup>, a la Ley de Promoción de la Vivienda<sup>27</sup> o a la Segunda Ley de Construcción de Viviendas<sup>28</sup>.

<sup>5</sup> Cfr. párrafo 1, apartado 2, número 4; párrafo 2, apartado 1a, número 1; párrafo 6, apartado 3, número 7; párrafo 8, apartado 1, número 1; y párrafo 21, apartado 1. Sobre esta norma, véase *supra*, Capítulo Primero.

<sup>6</sup> Cfr. párrafo 21, apartado 2. Sobre esta norma, véase *supra*, Capítulo Segundo.

<sup>7</sup> Cfr. párrafo 6, apartado 3, número 2; y párrafo 21, apartado 1, número 3. Sobre esta norma, véase *supra*, Capítulo Cuarto.

<sup>8</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, número 2.

<sup>9</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, número 5; párrafo 6, apartado 3, número 9; y párrafo 16, apartado 2. Se trata de la «Ley sobre Condiciones de Trabajo Obligatorias en caso de prestaciones de servicios transfronterizos [*Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen*]» de 26 febrero 1996.

<sup>10</sup> Cfr. párrafo 6, apartado 3, número 6; y párrafo 8, apartado 1, número 1.

<sup>11</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, número 2.

<sup>12</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, número 2; párrafo 2, apartado 1, número 3; párrafo 2, apartado 1, número 4; párrafo 6, apartado 3, número 3; párrafo 10, apartado 1; párrafo 11, apartado 1, número 1; párrafo 11, apartado 1, número 2; párrafo 16, apartado 2; y párrafo 21, apartado 1, número 2.

<sup>13</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, número 1; y párrafo 2, apartado 2, número 3.

<sup>14</sup> Cfr. párrafo 6, apartado 3, número 3.

<sup>15</sup> Cfr. párrafo 6, apartado 2; párrafo 15; párrafo 17, apartado 2; párrafo 18; y párrafo 19, apartado 3.

<sup>16</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 2, número 7; párrafo 6, apartado 3, número 6; y párrafo 8, apartado 1, número 1.

<sup>17</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, número 4; párrafo 2, apartado 2, número 8; párrafo 6, apartado 3, número 5, y párrafo 11, apartado 1, número 1.

<sup>18</sup> Cfr. párrafo 9, y párrafo 21, apartado 1, número 4.

<sup>19</sup> Cfr. párrafo 5, apartado 1.

<sup>20</sup> Cfr. párrafo 14, apartado 1; y párrafo 17, apartado 1.

<sup>21</sup> Cfr. párrafo 20.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> Cfr. párrafo 1, apartado 3, número 1; párrafo 8, apartado 4, número 1; párrafo 13, apartado 2; y párrafos 15 y 22.

<sup>24</sup> Cfr. párrafo 12, apartado 1; párrafo 12, apartado 3; y párrafo 14, apartado 1.

<sup>25</sup> Cfr. párrafo 4, apartado 3; y párrafo 5, apartado 2.

<sup>26</sup> Cfr. párrafo 1, apartado 2, número 5; párrafo 6, apartado 3, número 7; y párrafo 8, apartado 1, número 1.

<sup>27</sup> Cfr. párrafo 1, apartado 3, número 4; y párrafo 8, apartado 4, número 4.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

3. En sentido estricto, es claro que esta Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro y la Ocupación Ilegal no es ni una Ley laboral ni tampoco una Ley de seguridad social. Lo prueba contundentemente el hecho de que el contencioso que suscita no sea ni contencioso laboral —regulado en Alemania por la Ley del Tribunal de Trabajo<sup>29</sup>— ni tampoco contencioso de la seguridad social —regulado en Alemania por la «Ley del Tribunal de Seguridad Social [*Sozialgerichtsgesetz*]» de 3 septiembre 1953<sup>30</sup>—, y ni siquiera contencioso administrativo —regulado en Alemania por la «Ley del Tribunal Administrativo [*Verwaltungsgerichtsgesetz*]» de 21 enero 1960—, sino contencioso económico-administrativo, afirmando al respecto el parágrafo 23 de la misma (rotulado «Contencioso [*Rechtsweg*]») que «se da el contencioso económico-administrativo [*Finanzrechtsweg*] en los litigios jurídico-públicos sobre los actos administrativos de las autoridades de la administración aduanera a que se refiere esta Ley»<sup>31</sup>. A pesar de ello, su interés para el laboralista resulta evidente, lo que explica su tratamiento por parte de la doctrina científica laboralista alemana —que equipara las expresiones «trabajo negro» y «economía en la sombra [*Schattenwirtschaft*]»—, constatándose por ella que en Alemania «alrededor de un ocho por ciento del producto interior bruto debe ... haber sido conseguido con ayuda del trabajo negro»<sup>32</sup>, y apuntándose incluso —con cita de jurisprudencia del Tribunal Federal Económico-Administrativo— que «los contratos que infringen la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro son nulos [*nichtig*]»<sup>33</sup>.

## II. LA NOCIÓN DE TRABAJO NEGRO

4. A pesar de su nombre, esta Ley trata esencialmente del «trabajo negro», pero no de la «ocupación ilegal». Lo prueba el parágrafo 1, apartado 1, de la misma, en el que se afirma que «la finalidad de la Ley es la intensificación de la lucha contra el trabajo negro». Y lo prueba sobre todo el que la propia Ley proceda a definir auténticamente lo que entiende por «trabajo negro», pero no por «ocupación ilegal», indicando —en el apartado 2 del propio parágrafo preliminar— que «presta trabajo negro quien ejecuta prestaciones de servicios o prestaciones de obra [*Dienst- oder Werkleistungen*], o tolera llevarlas a cabo, y como consecuencia de ello»: 1) incumple sus deberes empresariales, ya se trate de deberes mercantiles [«como responsable de prestaciones de servicios o prestaciones de obra, no ha cumplido su obligación resultante de ellas de comunicar el comienzo de la actividad empresarial autónoma (*Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes*) en una explotación industrial fija (parágrafo 14 de la Ordenanza Industrial), o no ha

<sup>29</sup> Sobre ella, véase *infra*, Capítulo Undécimo.

<sup>30</sup> Sobre ella, véase P. KUMMER, *Das sozialgerichtliche Verfahren*, Luchterhand (Munich, 2004), págs. 7 ss.

<sup>31</sup> Este contencioso aparece regulado en la «Ley del Tribunal Económico-Administrativo [*Finanzgerichtsordnung*]» de 6 octubre 1965, últimamente modificada por Ley de 5 septiembre 2006.

<sup>32</sup> Cfr. W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), pág. 348.

<sup>33</sup> Al respecto, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), pág. 197. También sobre el tema, con cita de los parágrafos 134 y 138 del Código Civil alemán, véase H. REICHHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), pág. 110.

adquirido la preceptiva tarjeta de desplazamiento (*Reisegewerbekarte*) de explotación industrial (parágrafo 55 de la Ordenanza Industrial)<sup>34</sup>; «como responsable de prestaciones de servicios o prestaciones de obra, ejecuta autónomamente como explotación industrial fija un oficio sujeto a deber de admisión (*ein zulassungspflichtiges Handwerk*), sin haberse inscrito en el registro del oficio (parágrafo 1 de la Ley de Artesanía)<sup>35</sup>], tributarios («no cumple, como sujeto pasivo tributario, sus obligaciones fiscales [*steuerlichen Pflichten*] resultantes de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra)<sup>36</sup> o instrumentales de seguridad social («no cumple, como empresario, empleador o autónomo cubierto por los seguros sociales, sus obligaciones legales de seguridad social relativas a la información, a la cotización o a la contabilidad [*ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten*], resultantes de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra)<sup>37</sup>; ó 2) incumple sus deberes como beneficiario perceptor de prestaciones de seguridad social («no cumple, como perceptor de prestaciones de seguridad social, sus obligaciones de cooperación con las entidades gestoras de la seguridad social [*Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger*], resultantes de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra)<sup>38</sup>.

**5.** En la propia Ley, el apartado 3 del parágrafo 1 y el parágrafo 8, apartado 4 —que son preceptos de contenido incomprensiblemente clónico—, perfilan negativamente el concepto de «trabajo negro», excluyendo del ámbito de aplicación de la misma una serie de «prestaciones de servicios o prestaciones de obra ocasionales de carácter lucrativo [*nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtete*]», aclarando auténticamente que «se considera como ocasional de carácter lucrativo, en especial, una actividad que sea desarrollada a cambio de un salario marginal [*gegen geringes Entgelt*]». Se trata de dos párrafos de algún modo equivalentes a los artículos 7.2, 7.6 y 98 de nuestra Ley General de Seguridad Social (recuérdese que el segundo de los preceptos recién mencionados permite «excluir del campo de aplicación del Régimen de Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida)<sup>39</sup>. Entre estas prestaciones ocasionales lucrativas excluidas, se cuentan las realizadas «por familiares [*Angehörigen*] ... o convivientes de hecho [*Lebenspartnern*]<sup>40</sup>, «por causa de benevolencia [*aus Gefälligkeit*]<sup>41</sup> y «con ocasión de la ayuda al vecindario [*im wege der Nachbarschaftshilfe*]<sup>42</sup>.

**6.** Respecto de la «ocupación ilegal», el parágrafo 16 de la Ley (rotulado «Banco central de datos [*Zentrale Datenbank*]<sup>43</sup>), en su apartado 2, pone claramente de relieve

<sup>34</sup> Número 4.

<sup>35</sup> Número 5.

<sup>36</sup> Número 2.

<sup>37</sup> Número 1.

<sup>38</sup> Número 3.

<sup>39</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 1ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2005), pág. 30.

<sup>40</sup> Número 1 de los párrafos en cuestión.

<sup>41</sup> Número 2 de los párrafos en cuestión.

<sup>42</sup> Número 3 de los párrafos en cuestión.

que se trata de un conjunto de ilegalidades jurídicamente distinguibles de las que conforman el «trabajo negro», pero que no interesan especialmente o con prioridad alfa a esta Ley. En efecto, el apartado en cuestión distingue netamente «indicios objetivos de la existencia de trabajo negro (parágrafo 1, apartado 2)», de un lado, y los indicios objetivos de «ocupación ilegal (parágrafo 404, apartado 1, apartado 2, núms. 3, 4, 20 y 26, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social; parágrafos 15, 15a, 16, apartado 1, núms. 1, 1a, 1b, 2 y 2a, de la Ley de Cesión de Trabajadores; parágrafo 5, apartado 1, núms. 1, 1a, 2, y apartado 2, de la Ley de Trabajadores Transfronterizos; parágrafos 10 y 11)», de otro lado<sup>43</sup>. Se trata de una distinción jurídicamente sutil, lo que explica que también la refleje el Código francés del Trabajo —monumento jurídico a tener siempre muy en cuenta, en análisis comparatistas de Derecho del Trabajo—, en el que la «ocupación ilegal» de esta Ley alemana viene a equivaler al «trabajo disimulado [*travail dissimulé*]» regulado por sus artículos L. 324-9 a L. 324-15 (en los que se considera tal, por ejemplo, «la mención en la nómina de un número de horas de trabajo inferior al realmente efectuado [*la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué*]»)<sup>44</sup>.

### III. LAS COMPETENCIAS EMINENTES DE LA ADMINISTRACIÓN ADUANERA

7. Si hubiese que buscar y encontrar en España un equivalente de esta Ley alemana, parece claro que todas las papeletas del sorteo estarían en manos de nuestra Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 2000<sup>45</sup>. En efecto, veintidós de los veintitrés párrafos que conforman la Ley alemana se refieren a temas tocados de un modo u otro por dicha Ley española, bastando repasar al respecto los rótulos identificadores en la propia Ley alemana de sus Capítulos 2 a 6 («Comprobaciones [*Prüfungen*]», en el Capítulo 2<sup>46</sup>; «Preceptos sobre multas administrativas y preceptos penales [*Bußgeld- und Strafvorschriften*]», en el Capítulo 3<sup>47</sup>; «Averiguaciones [*Ermittlungen*]», en el Capítulo 4<sup>48</sup>; «Protección de datos [*Datenschutz*]», en el Capítulo 5<sup>49</sup>; y «Procedimiento administrativo y contencioso [*Verwaltungsverfahren, Rechtsweg*]», en el Capítulo 6<sup>50</sup>). Se trata, sin embargo, de un equivalente muy imperfecto, por la sencilla razón de que dicha Ley española está construida sobre la base de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mientras que la Ley alemana —que sólo contiene una pelada e indirecta alusión a las dieciséis Inspecciones de Trabajo

<sup>43</sup> Sobre el tema, con cita incluso de jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo, véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 349.

<sup>44</sup> Cfr. artículo L. 324-10, párrafo último.

<sup>45</sup> Sobre ella, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 497 ss.

<sup>46</sup> Parágrafos 2 a 7.

<sup>47</sup> Parágrafos 8 a 11.

<sup>48</sup> Parágrafos 12 a 14.

<sup>49</sup> Parágrafos 15 a 19.

<sup>50</sup> Parágrafos 20 a 23.

existentes en Alemania<sup>51</sup>— está construida sobre la base de la actuación de «las autoridades de la administración aduanera [*die Behörden der Zollverwaltung*]]»<sup>52</sup>.

8. Esta peculiaridad se explica, si es que se lee entre líneas la Ley —que tanto sorprendería a un norteamericano, dado su carácter prusianamente territorial<sup>53</sup>—, por causa de la ligazón existente entre «trabajo negro» e inmigración ilegal y, por tanto, con el control de las fronteras alemanas. Así se explica que esta Ley afirme que «los empleados de la administración aduanera pueden detener medios de transporte»<sup>54</sup>, y que «los conductores del medio de transporte tienen que parar y posibilitar a los empleados aduaneros, si estos lo exigen, entrar y salir en el medio de transporte»<sup>55</sup>; que «los extranjeros están obligados ... a presentar a las autoridades de la administración aduanera, si lo exigen, su pasaporte, equivalente del pasaporte o equivalente del documento nacional de identidad y su permiso de residencia, su autorización provisional o su autorización de residencia, y siempre y cuando resulten indicios de una infracción de los preceptos del Derecho de extranjería, cederlos para su entrega a las autoridades de extranjería competentes»<sup>56</sup>; o que «las autoridades de la administración aduanera pueden ... reclamar telemáticamente los bancos de datos de la Agencia Federal de Empleo sobre autorizaciones de trabajo de la UE ya concedidas y permisos de ocupación, así como sobre trabajadoras y trabajadores extranjeros empleados en el marco de contingentes de contrata»<sup>57</sup>. Por si alguna duda quedaba, lo evidencian todavía más a las claras otros dos párrafos de la propia Ley, que son su párrafo 10 (rotulado «Ocupación de extranjeros sin permiso o sin autorización de residencia y con peores condiciones de trabajo [*Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel und zu ungünstigen Arbeitsbedingungen*]]») y su párrafo 11 (rotulado «Ocupación o actividad laboral de extranjeros sin permiso o sin autorización de residencia de entidad grave [*Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel in größerem Umfang*]]»).

9. Por lo demás, esta Ley reconoce poderes exorbitantes a las «autoridades de la Administración aduanera», a los efectos siempre de la lucha contra el «trabajo negro» por ella regulada. Al respecto, baste indicar que dichas autoridades «pueden detener a las personas ..., interrogarlas sobre sus datos personales (nombre, apellido actual y apellido originario, lugar y día de nacimiento, profesión, domicilio, residencia

<sup>51</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 2, según el cual «las autoridades de la administración aduanera serán apoyadas en las comprobaciones a que se refiere el apartado 1 por», entre otras, «las autoridades de los Estados federados competentes en protección [frente a los riesgos] del trabajo» (número 9). Sobre el tema, fundamental y clarificador, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs 31 ss.

<sup>52</sup> Al respecto, véase su fundamental párrafo 2, apartado 1.

<sup>53</sup> Sobre la extraterritorialidad de las grandes leyes laborales antidiscriminatorias norteamericanas, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La regulación de la “defensa de leyes extranjeras” en la legislación laboral antidiscriminatoria de los Estados Unidos», *Actualidad Laboral*, núm. 10 (2007), pág. 1200.

<sup>54</sup> Cfr. párrafo 3, apartado 5, inciso primero.

<sup>55</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>56</sup> Cfr. párrafo 5, apartado 1, inciso cuatro.

<sup>57</sup> Cfr. párrafo 6, apartado 2, medioinciso primero.

y nacionalidad) y exigir que entreguen para la comprobación la documentación personal que posean»<sup>58</sup>, a cuyo efecto la propia Ley reconoce que «las autoridades de la administración aduanera, en la persecución de delitos e infracciones administrativas que estén conectados directamente con algún objeto de comprobación mencionado en el párrafo 2, apartado 1, tienen las mismas facultades que las autoridades de policía judicial a que se refieren la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley sobre Infracciones Administrativas»<sup>59</sup>, y que «sus funcionarios son, a estos efectos, personal adscrito al Ministerio Fiscal»<sup>60</sup>. Y como la información es poder, se explica igualmente que la misma afirme que «para exigir el cumplimiento de esta Ley, la unidad de control financiero del trabajo negro de la administración aduanera [*der Arbeitsbereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung*] en el ámbito laboral dirige un banco central de datos de comprobaciones y averiguaciones»<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> Cfr. párrafo 3, apartado 3, inciso segundo.

<sup>59</sup> Cfr. párrafo 14, apartado 1, inciso primero.

<sup>60</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>61</sup> Cfr. párrafo 16, apartado 1.



## CAPÍTULO SEXTO

### LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Jesús Martínez Girón

#### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. Desde un punto de vista formal, la «Ley del Tiempo de Trabajo [*Arbeitszeitgesetz*]» o ArbZG, de 1 julio 1994, es una Ley federal laboral alemana típica<sup>1</sup>. En efecto, su contenido aparece dividido en Capítulos (*Abschnitte*), que son ocho; y éstos, a su vez, en párrafos, que formalmente son veintiséis, aunque también aquí esta numeración arábica resulte engañosa, pues —por causa de las enmiendas que viene padeciendo esta Ley desde su promulgación, la última de ellas operada en 31 octubre 2006, al efecto de reflejar la nueva denominación del Ministerio federal competente en materia de Trabajo— uno de sus párrafos posee numeración duplicada (es el párrafo 21a) y otro, que es precisamente el precepto de cierre (esto es, el párrafo 26) aparece actualmente privado de contenido. Dado su tipismo, se explica que contenga —como es usual en las Leyes federales laborales alemanas— su propio cuadro de infracciones y sanciones administrativas y penales (a las que se refiere el Capítulo Séptimo de la misma, rotulado «Preceptos penales y preceptos sobre multas administrativas [*Straf- und Bußgeldvorschriften*]»), aunque también contiene —lo que ya no es tan frecuente— un Capítulo específico sobre «Exigencia del cumplimiento de la Ley [*Durchführung des Gesetzes*]», en el que se menciona y se regula expresamente la actuación de la Inspección de Trabajo —en realidad, de las dieciséis Inspecciones estatales de Trabajo existentes en Alemania<sup>2</sup>—, por causa del carácter de condición de trabajo supuestamente mínima que tiene la jornada, indicando al respecto que «el

<sup>1</sup> Sobre el tema, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), págs. 306 ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 180 ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 123 ss.

<sup>2</sup> Al respecto, fundamental, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs. 31 ss.

cumplimiento de esta Ley y de los reglamentos promulgados al amparo de esta Ley será vigilado por las autoridades competentes conforme al Derecho del Estado federado (autoridades de inspección)»<sup>3</sup>.

2. A diferencia de alguna otra Ley federal laboral alemana estructural —por ejemplo, la Ley de Organización de la Empresa<sup>4</sup>—, esta Ley del Tiempo de Trabajo se aplica, en principio, al personal laboral al servicio de cualquier tipo de empresas, sean privadas o públicas<sup>5</sup>, lo que explica las continuas referencias de la misma a lo regulado «en un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa o acuerdo de empresa pública [*Dienstvereinbarung*] basados en un convenio colectivo»<sup>6</sup>. Pero no se aplica al personal funcionario, cuyo tiempo de trabajo se rige por normas específicas, de las cuales la equivalente de esta Ley —en el caso de los funcionarios públicos al servicio de las administraciones federales— es el «Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo de las Funcionarias y Funcionarios de la Federación [*Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes*]» de 21 febrero 2006, en el que se afirma que «la jornada semanal ordinaria se eleva a 41 horas»<sup>7</sup>, y también, que no puede exigirse a los funcionarios públicos de la Federación una jornada ordinaria diaria de más de «13 horas incluidas las pausas»<sup>8</sup>. Estas mismas condiciones —que tanto sorprenderían a nuestro funcionariado— cabe igualmente aplicarlas a los trabajadores de algunas administraciones públicas alemanas, afirmando sobre ello la Ley del Tiempo de Trabajo que «en el cumplimiento de funciones de soberanía [*hoheitlicher Aufgaben*] en el servicio público, supuesto que no exista normativa convencional, y por medio de la administración competente, pueden ser conferidas a los trabajadores las disposiciones aplicables a los funcionarios sobre la jornada»<sup>9</sup>.

3. Como es lógico, el equivalente más obvio en nuestro Derecho de esta Ley alemana es la Sección Quinta del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores (rotulada «Tiempo de trabajo»), artículos 34 a 38<sup>10</sup>. Refuerza este paralelo el que ambas normas sirvan a la transposición del Derecho de la Unión Europea sobre el tema, actualmente contenido en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 noviembre 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, aunque la transposición efectuada por nuestro Estatuto de los Trabajadores —eso sí, con

<sup>3</sup> Cfr. párrafo 17 (rotulado «Autoridad de inspección [*Aufsichtsbehörde*]»), apartado 1.

<sup>4</sup> Sobre ella, véase *infra*, Capítulo Noveno.

<sup>5</sup> La Ley prevé excepciones en su párrafo 18, apartado 2 («para la ocupación de personas de menos de 18 años de edad se aplica, en lugar de esta Ley, la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo de los Jóvenes») y apartado 3 («para la ocupación de trabajadores en buques mercantes como miembros de la tripulación en el sentido del párrafo 3 de la Ley del Marinero se aplica, en lugar de esta Ley, la Ley del Marinero»), en su párrafo 20 (rotulado «Ocupación en la navegación aérea [*Beschäftigung in der Luftfahrt*]») y en su párrafo 21 (rotulado «Ocupación en la navegación de aguas interiores [*Beschäftigung in der Binnenschifffahrt*]»).

<sup>6</sup> Cfr. párrafo 7, apartado 1. También, párrafo 7, apartados 2, 2a y 3; párrafo 12; párrafo 16, apartado 1; párrafo 17, apartado 4; y párrafo 21, apartado 6.

<sup>7</sup> Cfr. párrafo 3, apartado 1.

<sup>8</sup> Cfr. párrafo 4, inciso segundo.

<sup>9</sup> Cfr. párrafo 19 (rotulado «Ocupación en el servicio público [*Beschäftigung im öffentlichen Dienst*]»), medioinciso primero.

<sup>10</sup> Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 197 ss.

el complemento de los dos Reales Decretos de 1983 y 1995, sobre jornadas— sea una transposición integral, mientras que la efectuada por la Ley alemana tiene carácter parcial —necesitada del complemento de otras muchas leyes y reglamentos laborales federales o de los Estados federados—, dado que esta Ley del Tiempo de Trabajo, a pesar de su nombre, no constituye en modo alguno una ordenación integral de lo relativo al tiempo de trabajo en Alemania<sup>11</sup>. Como enseguida se comprobará, es cierto que regula temas también regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva, pero también lo es que deja de tratar otros —regulados, en cambio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva— asimismo directamente relativos a la ordenación del tiempo de trabajo.

## II. LOS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO REGULADOS EN LA LEY DEL TIEMPO DE TRABAJO

4. Al igual que el Estatuto de los Trabajadores y la Directiva, esta Ley alemana regula en su Capítulo Segundo la «Jornada laborable diaria y tiempos de descanso [*Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten*]», párrafos 3 a 8, sentando las reglas generales de que «la jornada laborable diaria de los trabajadores no puede sobrepasar ocho horas»<sup>12</sup>, de que «el trabajo hay que interrumpirlo en total, a través de los tiempos de reposo establecidos previamente, al menos 30 minutos en una jornada de más de seis ... horas»<sup>13</sup>, y de que «los trabajadores deben tener tras la finalización de la jornada un tiempo de descanso ininterrumpido de al menos once horas»<sup>14</sup>. Ahora bien —al igual que sucede en España—, no se trata de reglas imperativas, de un lado, porque la Ley alemana admite la posibilidad de promediar la jornada de ocho horas diarias («sólo puede ser prolongada hasta diez horas cuando en el término de seis meses naturales o en el término de 24 semanas no se superen en promedio [*im Durchschnitt*] ocho horas laborables diarias») <sup>15</sup>; y de otro lado, porque la propia Ley prevé y autoriza asimismo que los convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos de empresa pública puedan establecer «reglas diferentes [*abweichende Regelungen*]»<sup>16</sup>. Incluso autoriza —con amparo en el tenor de la Directiva, a diferencia de lo que ocurre en España— que quepa el pacto individual entre trabajador y empresario para trabajar en exceso sobre los máximos convencionales —lo que con terminología británica se denomina «cláusula de exclusión [*opt-out clause*]»<sup>17</sup>, quizá la prueba más evidente de que la jornada de trabajo ha dejado de ser en la Europa comunitaria una condición mínima—, teniendo

<sup>11</sup> Véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., pág. 123.

<sup>12</sup> Cfr. párrafo 3, inciso primero.

<sup>13</sup> Cfr. párrafo 4, inciso primero.

<sup>14</sup> Cfr. párrafo 5, apartado 1.

<sup>15</sup> Cfr. párrafo 3, inciso segundo. Críticamente, poniendo de relieve que la jornada de ocho horas tiene en Alemania un carácter puramente «estadístico», véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 181.

<sup>16</sup> Al respecto, véase párrafo 7.

<sup>17</sup> Sobre el tema en el Reino Unido, siempre al hilo de la Directiva comunitaria y su transposición por la legislación interna del Reino Unido, véase S. HONEYBALL y J. BOWERS, *Textbook on Labour Law*, 8ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2004), pág. 317.

en cuenta que en este caso «sólo puede ser prolongada la jornada de trabajo cuando el trabajador ha consentido por escrito»<sup>18</sup>, que «el trabajador puede revocar por escrito el consentimiento con un plazo de seis meses»<sup>19</sup>, y que «el empresario no puede perjudicar al trabajador por causa de que éste no ha declarado el consentimiento para la prolongación de la jornada o ha revocado el consentimiento»<sup>20</sup>.

5. También al igual que el Estatuto de los Trabajadores y la Directiva, esta Ley del Tiempo de Trabajo regula asimismo el descanso semanal y el descanso festivo, en su Capítulo Tercero (rotulado «Descanso dominical y descanso festivo [*Sonn- und Feiertagsruhe*])). El primero es sólo, según la Ley, el descanso en domingo («los trabajadores no pueden ser ocupados de 0 a 24 horas los domingos») <sup>21</sup>, lo que determina que la jornada máxima semanal en Alemania sea, en principio, de 48 horas (esto es, ocho horas diarias por seis días a la semana)<sup>22</sup>. Y respecto del segundo, la propia Ley afirma que «los trabajadores no pueden ser ocupados de 0 a 24 horas los ... días festivos legales»<sup>23</sup>, sin que la misma especifique cuáles son estos otros días, justificándose esta omisión por causa de que la Constitución Federal asigna la competencia a este respecto al poder legislativo de los Estados federados —allí donde afirma que «los Estados federados tienen derecho a legislar, supuesto que esta Constitución no confiera las potestades legislativas a la Federación»<sup>24</sup>—, aunque la doctrina alemana sostenga con razón que «de la “naturaleza de las cosas” puede derivarse excepcionalmente, sin embargo, la competencia legislativa de la Federación en relación con días festivos mundanos [*weltliche Feiertage*], como por ejemplo se aplica para el día de la unificación de Alemania [*für den Tag der Deutschen Einheit*] el 3 de octubre»<sup>25</sup>.

6. Ahora bien, a diferencia del Estatuto de los Trabajadores —que sólo regula las jornadas ordinarias «comunes», diurnas y nocturnas, partidas, a turnos, etc.—, la Ley alemana también se ocupa de las que podrían denominarse jornadas ordinarias «especiales», cuya regulación abandona nuestro Estatuto de los Trabajadores a normas reglamentarias<sup>26</sup>. Así, respecto de la regulación de las jornadas, contiene disposiciones específicas para la agricultura<sup>27</sup>, la asistencia, dependencia y cuidado de personas<sup>28</sup>, las iglesias y comunidades religiosas de Derecho público<sup>29</sup> o los trabajos y centros

<sup>18</sup> Cfr. párrafo 7, apartado 7, inciso primero.

<sup>19</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>20</sup> *Ibidem*, inciso tercero.

<sup>21</sup> Cfr. párrafo 9, apartado 1.

<sup>22</sup> Al respecto, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 316-317.

<sup>23</sup> Cfr. párrafo 9, apartado 1.

<sup>24</sup> Cfr. artículo 70, apartado 1. Acerca de la «Ley sobre Domingos y Festivos [*Gesetz über Sonntage und Feiertage*]] de 8 mayo 1995, del Estado de Baden-Wurtemberg, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, cit., pág. 42.

<sup>25</sup> Cfr. K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., pág. 537.

<sup>26</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 201-202.

<sup>27</sup> Cfr. párrafo 7, apartado 2, núm. 2.

<sup>28</sup> *Ibidem*, núm. 3.

<sup>29</sup> Cfr. párrafo 7, apartado 4.

de trabajo que estén sujetos a la inspección de minas<sup>30</sup>; y respecto de los domingos y festivos, sólo su parágrafo 10 contiene una agotadora relación de muy diversos tipos de trabajos y actividades —hasta dieciséis distintos—, en los que se exceptúa el régimen común previsto en la propia norma<sup>31</sup>. Incluso contiene una pormenorizada regulación del tema «en el transporte por carretera [*im Straßentransport*]]<sup>32</sup>, donde se especifica que «una semana a los efectos de estos preceptos es el período de tiempo comprendido entre las 0 horas del lunes y las 24 horas del domingo»<sup>33</sup>, que la jornada «puede ser prolongada hasta 60 horas cuando, en el término de cuatro meses naturales o 16 semanas, no se sobrepasen en promedio 48 horas semanales»<sup>34</sup>, que «los tiempos de descanso se determinan según las normas de la Comunidad Europea para conductores y copilotos, así como según el CETIR»<sup>35</sup>, etc.

### III. LOS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO NO REGULADOS EN LA LEY DEL TIEMPO DE TRABAJO

7. La Ley alemana no regula, sin embargo, algunas facetas de la ordenación del tiempo de trabajo —reguladas o mencionadas, en cambio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva—, como en el caso claro de las horas extraordinarias, a las que genéricamente se alude en Alemania utilizando la expresión, deliberadamente ambigua, «trabajo extra [*Überarbeit*]]»<sup>36</sup>. Según la doctrina alemana, esta expresión alude a dos tipos distintos de horas extraordinarias, que son las trabajadas en exceso sobre la jornada contractual o convencional (denominadas «horas extra [*Überstunden*]]») y las trabajadas en exceso sobre la jornada legal (denominadas «trabajo adicional [*Mehrarbeit*]]»<sup>37</sup>, a no confundir con lo que en España denominaríamos trabajo extraordinario para prevenir o reparar siniestros en la empresa<sup>38</sup>). La falta de toda mención de este tema en la Ley del Tiempo de Trabajo sorprende, especialmente teniendo en cuenta que el recién citado «trabajo adicional» aparece regulado en otras leyes alemanas —con el propósito claro de limitarlo—, como en el caso de la «Ley para la Protección de las Madres que Realizan Actividades Profesionales (Ley de Protección de las Madres) [*Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)*]]» de 24 enero 1952<sup>39</sup>, de la «Ley para la Protección de los Jóvenes Trabajadores (Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo Juvenil) [*Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend*]

<sup>30</sup> Cfr. parágrafo 8, inciso último.

<sup>31</sup> Cfr., además, su parágrafo 13, apartados 3 y 4.

<sup>32</sup> Cfr. parágrafo 21a.

<sup>33</sup> *Ibidem*, apartado 2.

<sup>34</sup> *Ibidem*, apartado 4, inciso segundo.

<sup>35</sup> *Ibidem*, apartado 5, inciso primero.

<sup>36</sup> Véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., pág. 316.

<sup>37</sup> *Ibidem*; también, A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 124-125.

<sup>38</sup> Este último tema aparece expresamente regulado en la Ley alemana, en su parágrafo 14 (rotulado «Casos extraordinarios [*Außergewöhnliche Fälle*]]»).

<sup>39</sup> Cfr. su parágrafo 8 (rotulado «Trabajo adicional y trabajo nocturno y dominical [*Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit*]]»).

(*Jugendarbeitsschutzgesetz*)» de 14 abril 1976<sup>40</sup>, o del Libro Noveno del «Código de Seguridad Social [*Sozialgesetzbuch*]»<sup>41</sup>.

8. Lo mismo ocurre en el caso de las «vacaciones [*Urlaub*]»<sup>42</sup>, reguladas en Alemania en la «Ley de Vacaciones Mínimas para los Trabajadores [*Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer*]» de 8 enero 1963. Se trata de una norma en la que se afirma que «las vacaciones se elevan anualmente al menos a 24 días laborables [*jährlich mindestens 24 Werkstage*]»<sup>43</sup>, y en la que se regulan con relativa claridad cuestiones carentes de regulación en nuestro Estatuto de los Trabajadores (y en consecuencia, frecuentemente litigadas ante nuestros tribunales laborales), tales como el período de espera para disfrutar por vez primera de vacaciones completas<sup>44</sup>, la realización de otra actividad profesional durante el período de disfrute de las vacaciones<sup>45</sup> o la incidencia de la enfermedad padecida durante el período de disfrute en cuestión<sup>46</sup>, aparte el hecho de que también menciona las «horas extra [*Überstunden*]» en relación con la «retribución de las vacaciones [*Urlaubsentgelt*]»<sup>47</sup>. Lógicamente —en paralelo con lo que ocurre respecto de la jornada—, los funcionarios se rigen en este tema por sus normas específicas, que en el caso de los funcionarios públicos federales es el «Reglamento sobre las Vacaciones de Reposo de las Funcionarias, Funcionarios y Jueces Varones y Damas de la Federación [*Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen, Beamten und Richterinnen und Richter des Bundes*]» de 6 agosto 1954<sup>48</sup>.

9. Y lo mismo ocurre con los permisos retribuidos, denominados en Alemania «vacaciones especiales [*Sonderurlaub*]»<sup>49</sup>. Se trata de un tema genéricamente regulado en el Código Civil alemán, en un párrafo en el que se afirma —contraponiendo los permisos retribuidos, en los que no existe suspensión del contrato, y la suspensión del contrato por accidente o enfermedad— que «el obligado a la prestación de servicios no será privado del derecho al pago [*des Anspruchs auf die Vergütung*] por haber estado impedido de prestar los servicios durante un tiempo contractualmente

<sup>40</sup> Cfr. su párrafo 21 (rotulado «Excepciones en casos especiales [*Ausnahmen in besonderen Fällen*]»).

<sup>41</sup> Cfr. su párrafo 124 (rotulado «Trabajo adicional [*Mehrarbeit*]»), según el cual «los discapacitados severos quedarán liberados de trabajo adicional, si así lo exigen». Acerca de los criterios legales contenidos en dicho Libro del Código, al efecto de la clasificación de los discapacitados, véase K. LACHWITZ, W. SCHELLHORN y F. WELTI, *SGB IX - Rehabilitation*, 2ª ed., Luchterhand (Munich, 2005), págs. 28-29.

<sup>42</sup> Sobre esta concreta parcela del Derecho del Trabajo («Derecho de vacaciones [*Urlaubsrecht*]»), véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 593 ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 196 ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 144 ss.

<sup>43</sup> Cfr. párrafo 3, apartado 1.

<sup>44</sup> Cfr. párrafo 4 (rotulado «Período de espera [*Wartezeit*]»).

<sup>45</sup> Cfr. párrafo 8 (rotulado «Actividad profesional durante las vacaciones [*Erwerbstätigkeit während des Urlaubs*]»).

<sup>46</sup> Cfr. párrafo 9 (rotulado «Enfermedad durante las vacaciones [*Erkrankung während des Urlaubs*]»).

<sup>47</sup> Cfr. párrafo 11, apartado 1, inciso primero.

<sup>48</sup> En este caso, la regla general es que las vacaciones oscilan entre 26 y 30 días al año, según que los funcionarios hayan cumplido 30, 40 ó más de 40 años de edad (cfr. su párrafo 5 [rotulado «Duración de las vacaciones (*Urlaubsdauer*)»]).

<sup>49</sup> Cfr. K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 344-345.

irrelevante, a causa de un motivo ligado a su persona [*durch einen in seiner Person liegenden Grund*] sin culpa suya»<sup>50</sup>, aunque «debe descontarse el importe que le corresponda durante el período de imposibilidad, derivado de un seguro de accidente o de un seguro de enfermedad existentes en cumplimiento de una obligación legal»<sup>51</sup>. Como es lógico, las concreciones de este tema aparecen contenidas en los convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos de empresa pública, y en muy diversas normas federales o de los Estados federados, prestando la doctrina científica especial atención al caso de los permisos retribuidos de formación o «vacaciones de formación [*Bildungsurlaub*]»<sup>52</sup>, acerca de cuyo régimen jurídico existen normas muy precisas «en los Estados de Berlín, Brandenburgo, Bremen, Hamburgo, Hesse, Baja Sajonia, Renania del Norte-Westfalia, Sarre, así como Schleswig-Holstein»<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> Cfr. parágrafo 616, inciso primero.

<sup>51</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>52</sup> Contraponiendo «*Erholungs-, Bildungs- und Sonderurlaub*», véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 144 ss.

<sup>53</sup> Cfr. K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., pág. 651. Desde el punto de vista de la seguridad social, véase I. RICHTER, «*Ausbildungsförderung*», en B. Baron von MAYDELL y F. RULAND (Editores), *Sozialrechtshandbuch (SRH)*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003), págs. 1550 ss.



## CAPÍTULO SÉPTIMO

### LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Alberto Arufe Varela

#### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY DE PROTECCIÓN [FRENTE A LOS RIESGOS] DEL TRABAJO

1. El análisis de la «Ley sobre la Ejecución de Medidas de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo para la Mejora de la Seguridad y de la Protección de la Salud de los Ocupados en el Trabajo (Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo - ArbSchG) [*Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)*]» de 7 agosto 1996<sup>1</sup>, aparentemente, presenta un interés muy limitado —desde el punto de vista iuscomparatista—, por causa de la existencia de clones de la misma en todos los países de la Unión Europea, incluida España. Y ello, porque se trata de una norma promulgada para transponer la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 junio 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>2</sup>. Para los alemanes y para su Gobierno federal<sup>3</sup>, sin embargo, se trata de una norma

<sup>1</sup> Aunque «*Arbeitsschutz*» debe traducirse literalmente como «protección del trabajo» (cfr. A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [Madrid, 2007], págs. 36 y ss.), nos parece que también respeta la literalidad hablar de «protección [frente a los riesgos] del trabajo».

<sup>2</sup> Acerca de la importancia que el fracasado Tratado constitucional europeo de 2004 asignaba al tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El contenido social del Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa», *Actualidad Laboral*, núm. 18 (2004), pág. 2156.

<sup>3</sup> Téngase en cuenta, y desde una óptica contractualista, que el Derecho de Prevención de Riesgos Laborales aparece tratado muy sintéticamente en la manualística alemana sobre Derecho del Trabajo. Por ejemplo, bajo el rótulo «Deberes de protección de la vida y la salud del trabajador», en K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), págs. 670 y ss.; o como «Protección de la vida y la salud en el puesto de trabajo», en W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 175 y ss.; o como «otros deberes del trabajador» y «otros deberes del empresario», en A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 128 y 143.

que posee una singularidad evidente, por haber provocado la primera condena del Tribunal de Luxemburgo, anotable en el debe de Alemania, por incumplimiento de las obligaciones de transposición del ordenamiento laboral comunitario.

2. En efecto, al igual que Francia y a diferencia de otros Estados «grandes» de la Unión Europea —como el Reino Unido, Italia o España<sup>4</sup>—, Alemania venía distinguiéndose tradicionalmente por ser un Estado cumplidor de las Directivas laborales comunitarias. Pero esta tradición se quebró, al dictarse la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 7 febrero 2002 (asunto C-5/00), en el caso «Comisión de las Comunidades Europeas contra República Federal de Alemania». Y se quebró, en relación precisamente con la citada Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo —que no había transpuesto correctamente la citada Directiva 89/391/CEE—, pues el Tribunal de Luxemburgo decidió en esta Sentencia, literalmente, «declarar que la República Federal de Alemania ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 9, apartado 1, letra a), y 10, apartado 3, letra a), de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, al no garantizar que la obligación de disponer de una evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo en forma de documentos, prevista en dicha Directiva, se aplique en todas las circunstancias a los empresarios con diez trabajadores o menos»<sup>5</sup>, y además, «condenar en costas a la República Federal de Alemania»<sup>6</sup>.

3. Esto despejado, el clonismo entre la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo y nuestra Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales —a pesar de su idéntica carga genética comunitaria—, es una apariencia que engaña. En efecto, en nuestra Ley 31/1995 hay desde luego mucha hojarasca prevencionista —de esa que enternece a psicólogos, sociólogos o técnicos en relaciones industriales, pero que repele al verdadero jurista<sup>7</sup>—, pero es que en la Ley alemana existe todavía mucha más. En el caso de la Ley española, la hojarasca se concentra en sus Capítulos I, II, III y VI. En el caso de la Ley alemana, en sus Capítulos Primero (rotulado «Disposiciones generales [*Allgemeine Vorschriften*]»)<sup>8</sup>, Segundo (rotulado «Obligaciones del empresario [*Pflichten des Arbeitgebers*]»)<sup>9</sup>, Tercero (rotulado «Obligaciones y derechos de los trabajadores [*Pflichten und Rechte der Beschäftigten*]»)<sup>10</sup> y Cuarto (rotulado «Desarrollos reglamentarios [*Verordnungsermächtigungen*]»)<sup>11</sup>. De ahí que nuestro estudio comparado deba centrarse, por exclusión, en los Capítulos IV, V y

<sup>4</sup> Acerca de las dos condenas anotables a España, siempre por incumplimiento del Derecho de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 227 y ss.

<sup>5</sup> Cfr. apartado 1 de su Parte dispositiva.

<sup>6</sup> Cfr. apartado 2 de su Parte dispositiva.

<sup>7</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 227-228.

<sup>8</sup> Parágrafos 1 y 2.

<sup>9</sup> Parágrafos 3 a 14.

<sup>10</sup> Parágrafos 15 a 17.

<sup>11</sup> Parágrafos 18 a 20.

VII de la Ley española, y en el Capítulo V de la Ley alemana (asépticamente rotulado «Disposiciones finales [*Schlussvorschriften*]»)<sup>12</sup>, al efecto de resaltar que la Ley alemana ha dejado de regular cierto tipo de temas —deliberadamente, por las razones que enseguida se verán—, pero que también ha tratado otros, que ningún sentido tendría tratar en el Derecho español de prevención de riesgos laborales.

## II. CUESTIONES REGULADAS EN NUESTRA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, AUNQUE NO TRATADAS EN LA LEY ALEMANA DE PROTECCIÓN [FRENTE A LOS RIESGOS] DEL TRABAJO

4. Como es sabido, el Capítulo V de nuestra Ley 31/1995 contiene una premiosa regulación —supuestamente transponedora de la citada Directiva Marco, allí donde esta última trata de la «consulta y participación de los trabajadores»<sup>13</sup>— de los «delegados de prevención» (o «representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo»), de carácter dispositivo —esto es, desfigurable por los convenios colectivos<sup>14</sup>—, y que en la práctica viene a traducirse en una ampliación del crédito horario que a los representantes unitarios genéricos de los trabajadores, ya delegados de personal o miembros de los comités de empresa, reconoce el artículo 68 de nuestro Estatuto de los Trabajadores<sup>15</sup>. La prueba rotunda de que esto resultaba innecesario, al efecto de transponer la Directiva comunitaria citada, la suministra la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo. En efecto, nada trata esta última acerca de la consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, por causa de que este tema aparece regulado en Alemania en la Ley de Organización de la Empresa<sup>16</sup>, de acuerdo con la cual: 1) «el comité de empresa tiene», entre otras «funciones generales», la de «promover medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo y de protección del medio ambiente en el centro de trabajo»<sup>17</sup>; 2) más en concreto, «el comité de empresa tiene que cuidar acerca de que las normas sobre protección [frente a los riesgos] del trabajo y evitación de accidentes en el centro de trabajo, así como sobre la protección del medio ambiente en la empresa, se cumplan»<sup>18</sup>, y además, «tiene que apoyar, en la lucha contra los riesgos de accidentes y riesgos contra la salud, a las autoridades competentes para la protección [frente a los riesgos] del trabajo, a las gestoras del seguro legal de accidentes y demás órganos implicados, por medio del estímulo, el asesoramiento y la información»<sup>19</sup>; y 3)

<sup>12</sup> Parágrafos 21 a 26.

<sup>13</sup> Artículo 11.

<sup>14</sup> Acerca de todo ello, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 232-233.

<sup>15</sup> Al respecto, véanse artículos 37.1 y 37.2 de la Ley 31/1995.

<sup>16</sup> Sobre ella, véase *infra*, Capítulo Noveno.

<sup>17</sup> Cfr. parágrafo 80 (rotulado «Funciones generales [*Allgemeine Aufgaben*]»), apartado 1, núm. 9.

<sup>18</sup> Cfr. parágrafo 89 (rotulado «Protección [frente a los riesgos] del trabajo y protección del medio ambiente en la empresa [*Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz*]»), apartado 1, inciso primero.

<sup>19</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

mencionando incluso la Ley de que venimos tratando, afirma que el empresario «tiene que instruir al trabajador antes del comienzo del trabajo sobre los riesgos de accidente y para la salud a los que éste está expuesto en el trabajo, así como sobre las medidas y mecanismos para evitar estos riesgos y las medidas correspondientes a que se refiere el parágrafo 10, apartado 2, de la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo»<sup>20</sup>.

5. El Capítulo VII de nuestra Ley 31/1995 (rotulado «Responsabilidades y sanciones») resulta, también, contrastante con la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo, de nuevo por causa de lo que esta última tampoco trata. En efecto, el artículo 42 de la Ley española —con alcance interdisciplinar y eficacia horizontal— afirma que «el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento»<sup>21</sup>, insistiendo luego incluso en que «las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema»<sup>22</sup>. Nada similar a este precepto —cuya extravagante ubicación en nuestra Ley prevencionista no hace más que provocar discordias entre los tribunales civiles y laborales españoles, relativas a cuáles sean los tribunales competentes para pronunciarse sobre tales acciones civiles de daños<sup>23</sup>— existe, sin embargo, en la Ley alemana. Y ello, por causa de tratarse de un tema regulado en Alemania en el Código Civil —en España, dado el apollamiento contractual de nuestro Código Civil, parece que debería estar ubicado en el Estatuto de los Trabajadores—, afirmando el parágrafo 618 de aquél (rotulado «Deber de medidas de protección [*Pflicht zu Schutzmaßnahmen*])»<sup>24</sup> que «el arrendatario de los servicios tiene que crear y mantener lugares, dispositivos o aparatos que tenga que proporcionar para la realización de los servicios, y regular las prestaciones de servicios que se lleven a cabo bajo su organización o su dirección, de manera que el obligado esté de hecho protegido frente al peligro para la vida y la salud, de conformidad con la naturaleza de la prestación de los servicios»<sup>25</sup> —de manera, prosigue el precepto, que «si el arrendatario de los servicios no cumple las obligaciones que le corresponden en relación con la vida y la salud del obligado, entonces se aplicarán en lo que corresponda respecto de su obligación

<sup>20</sup> Cfr. parágrafo 81 (rotulado «Deber de información y deber de deliberación del empresario [*Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers*]), apartado 1, inciso segundo.

<sup>21</sup> Apartado 1.

<sup>22</sup> Apartado 3. Sobre eventual aseguramiento de dicha responsabilidad por recargo —con amparo en el Derecho de la Unión Europea sobre contratos privados de seguros—, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «¿Puede un empresario español asegurar su responsabilidad española por recargo de prestaciones de Seguridad Social en otro Estado de la Unión Europea distinto de España?», *Actualidad Laboral*, núm. 13 (2005), págs. 1494 y ss.

<sup>23</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 236-237.

<sup>24</sup> Véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., pág. 670; y W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 178.

<sup>25</sup> Apartado 1.

de indemnización los preceptos vigentes de los párrafos 842 a 846, sobre conductas ilícitas»<sup>26</sup>—, todo lo cual nada obsta a la competencia de los tribunales laborales alemanes para conocer de este tipo de pleitos<sup>27</sup>. La Ley alemana sí regula, en cambio, el tema de las responsabilidades administrativas (y penales) —que han volado de la Ley 31/1995<sup>28</sup>—, acreditando esta regulación alemana que contadísimos párrafos de la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo poseen (para disgusto de psicólogos, sociólogos, etc.) el carácter de auténticas normas jurídicas<sup>29</sup>.

6. En fin, tampoco existe en la Ley alemana nada similar al Capítulo IV de nuestra Ley 31/1995 (sobre «Servicios de prevención»), que es un Capítulo presidido por la regla general de que «en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa»<sup>30</sup>. En cuanto a lo «propio», porque en Alemania es un tema regulado en la «Ley sobre Médicos de Empresa, Ingenieros de Seguridad y Demás Personal Especializado en Seguridad en el Trabajo [*Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit*]» de 12 diciembre 1973, modificada por la misma Ley que promulgaba la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo, al efecto de ajustar su contenido a la Directiva marco comunitaria<sup>31</sup>. Y en cuanto a lo «ajeno» —sobre la base de que en España suelen actuar como servicios de prevención ajenos las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social<sup>32</sup>—, porque las mutuas patronales alemanas de accidentes de trabajo (genéricamente denominadas «*Berufsgenossenschaften*») poseen competencias y funciones, siempre en materia de prevención de riesgos laborales, que alucinarían en España.

### III. EL «DUALISMO» ALEMÁN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

7. En Alemania, existe un verdadero problema de «dualismo [*Dualismus*]»<sup>33</sup>, que inquieta profundamente a los Inspectores de Trabajo, provocado por el hecho de que

<sup>26</sup> Apartado 3.

<sup>27</sup> Al amparo del párrafo 2 de la Ley del Tribunal de Trabajo (véase *infra*, Capítulo Undécimo).

<sup>28</sup> Para pasar a ubicarse en nuestra Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (cfr. J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 503-504).

<sup>29</sup> Repárese en que, de acuerdo con su párrafo 25, sólo poseen verdadera naturaleza jurídica las conductas descritas en el párrafo 22, apartado 3, puesto que los párrafos 18 y 19 resultan inaplicables sin su imprescindible desarrollo reglamentario.

<sup>30</sup> Cfr. su artículo 30.1.

<sup>31</sup> La ley en cuestión es la «Ley para la Transposición de la Directiva Marco de la Comunidad Europea sobre Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo y Otras Directivas sobre Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo [*Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien*]» de 7 agosto 1996.

<sup>32</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 230.

<sup>33</sup> Noticiándolo ya, véase A. HUECK y H.C. NIPPERDEY, *Grundriß des Arbeitsrecht*, Franz Vahlen GmbH (Berlín y Frankfurt a.M., 1970), pág. 354. Sobre su problemática actual, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, cit., págs. 42 y ss.

sus funciones inspectoras más típicas (esto es, las de vigilar el cumplimiento por las empresas de las normas técnicas sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponiendo las sanciones administrativas correspondientes, en caso de incumplimiento de las mismas) también sean desarrolladas por otros funcionarios del mismo nivel que los propios Inspectores de Trabajo, pero encuadrados en una Administración pública completamente distinta de las Administraciones de los Estados Federados en que se encuadran los Inspectores de Trabajo. Estas otras Administraciones públicas, verdaderas Administraciones institucionales, son las «entidades gestoras del seguro de accidentes de trabajo [*Unfallversicherungsträger*]<sup>34</sup>. Lógicamente, se trata de un tema regulado en el Libro Séptimo del «Código de Seguridad Social [*Sozialgesetzbuch*]», en cuyo párrafo 114 se afirma que dichas concretas entidades gestoras son de tres clases: 1) «las Mutuas patronales industriales [*gewerblichen Berufsgenossenschaften*] mencionadas en el apéndice 1»<sup>35</sup>, en el que aparecen incluidas treinta y cinco de estas Mutuas patronales industriales; 2) «las Mutuas patronales agrícolas [*landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften*] mencionadas en el apéndice 2»<sup>36</sup>, en el que aparecen incluidas diez de estas Mutuas patronales agrícolas; y 3) las usualmente denominadas «entidades gestoras del seguro de accidentes de empleados públicos [*Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand*]<sup>37</sup>, casuísticamente mencionadas en los números 3 a 9 del apartado 1 del párrafo en cuestión<sup>38</sup>. Su naturaleza de verdaderas Administraciones públicas —al modo de nuestros organismos autónomos— es clara<sup>39</sup>, afirmando el Libro Séptimo del Código de Seguridad Social que deben poseer su propio «Estatuto de personal [*Dienstordnung*]<sup>40</sup>, en el cual —con remisión incluso expresa al Derecho disciplinario de los funcionarios— «hay que regular para su determinación las consecuencias del incumplimiento de los deberes [de sus funcionarios] y las competencias [de los mismos]»<sup>41</sup>. Siempre según el Libro Séptimo del Código de Seguridad Social, estas «entidades gestoras del seguro de accidentes están obligadas a emplear personal de inspección [*Aufsichtspersonen*]<sup>42</sup>, teniendo en cuenta que «sólo

<sup>34</sup> Al respecto, véase H.J. WOLFF, O. BACHOF y R. STÖBER, *Verwaltungsrecht II*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 1987), págs. 272 y ss., y 285 y ss., que tratan el tema bajo el epígrafe «algunos otros cuerpos de Derecho público [*Einige sonstige Körperschaften des öffentlichen Rechts*]», entre los que también incluyen los cuerpos de fiscales, profesores de Universidades públicas, etc.

<sup>35</sup> Apartado 1, núm. 1.

<sup>36</sup> Apartado 1, núm. 2.

<sup>37</sup> Sobre el «sector público [*öffentlichen Hand*]», véase P. BADURA, R. BREUER, K.H. FRIAU, W. KREBS, P. KUNIG, F. RULAND, S. SALZWEDEL y E. SCHMIDT-ABMANN, *Besonderes Verwaltungsrecht*, 9ª ed., Walter de Gruyter (Berlín, 1992), pág. 222.

<sup>38</sup> Se trata de la Caja de Accidentes de la Federación, la Caja de Accidentes de los Ferrocarriles, las Cajas de Accidentes de los Estados Federados, la Caja de Accidentes de Correos y Telecomunicaciones, las Asociaciones del Seguro de Accidentes de los Municipios y las Cajas de Accidentes de los Municipios, las Cajas de Accidentes de los Bomberos, y por último, las Cajas Conjuntas de Accidentes para el Ámbito Municipal y para el Ámbito de los Estados Federados.

<sup>39</sup> Al respecto, véase U. BECKER, «Organisation und Selbstverwaltung der Sozialsicherung», en B. Baron von MAYDELL y F. RULAND (Editores), *Sozialrechtshandbuch (SRH)*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003), págs. 225 y ss.

<sup>40</sup> Párrafo 145.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> Párrafo 18, apartado 1.

puede ser empleado como personal de inspección quien ha justificado su aptitud para esta actividad a través de una oposición [*Prüfung*]<sup>43</sup>.

8. Las competencias de este personal inspector propio de las Mutuas resultan indistinguibles de las que poseen los Inspectores de Trabajo al servicio de los Estados Federados —de ahí el problema citado del «dualismo» inspector<sup>44</sup>—, puesto que el larguísimo parágrafo 19 del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social (rotulado «poderes del personal de inspección [*Befugnisse der Aufsichtspersonen*]<sup>45</sup>) afirma —«para la vigilancia de las medidas sobre prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, riesgos para la salud de las condiciones de trabajo y para unos primeros auxilios eficaces»<sup>46</sup>— la competencia de estos otros Inspectores para «entrar en horas de actividad empresarial y en horas comerciales en los terrenos y lugares de la empresa», para «exigir del empresario las informaciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones de vigilancia», para «examinar los documentos empresariales y mercantiles del empresario, en lo que ello afecta al cumplimiento de sus funciones de vigilancia», afirmando incluso este mismo parágrafo que «el personal de inspección está autorizado, en caso de peligro inminente, a adoptar órdenes ejecutivas para evitar riesgos para la vida o la salud en las condiciones de trabajo»<sup>46</sup>. El «dualismo» se extrema, además, por causa de que las entidades gestoras a cuyo servicio se encuentran estos otros Inspectores pueden imponer sanciones administrativas —consistentes en multas de hasta diez mil euros<sup>47</sup>— a los empresarios infractores, afirmando incluso el parágrafo 210 del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social, a los efectos de la norma reguladora en Alemania del procedimiento administrativo sancionador común<sup>48</sup>, que «autoridad administrativa en el sentido del parágrafo 36, apartado 1, número 1, de la Ley de infracciones administrativas es la entidad gestora del seguro de accidente [*ist der Unfallversicherungsträger*]<sup>49</sup>. Incluso la «Ley del Tribunal de Seguridad Social [*Sozialgerichtsgesetz*]<sup>49</sup> de 3 septiembre 1953, que es la jurisdicción donde normalmente litigan (como demandados) las entidades gestoras del seguro de accidente, afirma que «los Tribunales de la jurisdicción de Seguridad Social deciden ... los litigios del aseguramiento legal del accidente, con excepción de los conflictos basados en la vigilancia de las medidas para la prevención a través de las gestoras del aseguramiento legal del accidente»<sup>49</sup>, que lógicamente quedan remitidos en Alemania a los Tribunales de lo Contencioso-Administrativo<sup>50</sup>.

<sup>43</sup> Parágrafo 18, apartado 2.

<sup>44</sup> Véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, cit., págs. 44 y ss.

<sup>45</sup> Apartado 1.

<sup>46</sup> Apartado 2.

<sup>47</sup> El tema lo regula el parágrafo 209 del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social.

<sup>48</sup> Que es la «Ley sobre Infracciones Administrativas [*Gesetz über Ordnungswidrigkeiten*]<sup>49</sup> de 24 mayo 1968.

<sup>49</sup> Parágrafo 51, apartado 1, núm. 3. Véase J. BERCHTOLD, N. BERNSDORFF, J. CURKOVIC, H.-S. DANCKWERTS, W. HENIG, S. KNITTEL, S. PAWLAK, M. RUPPELT, R. SCHLEGEL, A. SCHMIDT y M. ULMER, *SGG Sozialgerichtsgesetz. Kommentar mit Nebenrecht*, Luchterhand (Neuwied, 2004), bajo el epígrafe «SGG vor § 51», págs. 1 y ss.

<sup>50</sup> Sobre el precepto regulador de la competencia de estos últimos Tribunales, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, cit., págs. 40-41.

9. Las tensiones entre Inspectores de Trabajo e Inspectores de las Mutuas no acierta a resolverlas ni el Libro Séptimo del Código de Seguridad Social, ni tampoco la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo, que venimos comentando. Y es que no deja de resultar sorprendente, para un observador español, que ambas normas reproduzcan una regulación clónica sobre el tema de la «cooperación» entre unos y otros Inspectores, que el Libro Séptimo del Código de Seguridad Social contiene en su parágrafo 20 (rotulado «Cooperación con terceros [*Zusammenarbeit mit Dritten*]), y la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo, en su parágrafo 21 (rotulado, en parte, «Cooperación con las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente [*Zusammenwirken mit den Träger der gesetzlichen Unfallversicherung*]). Esta última norma —sin resolver en absoluto el problema del «dualismo»— afirma diplomáticamente que «las Administraciones competentes del Estado Federado y las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente cooperan estrechamente en la vigilancia y fomentan el intercambio de experiencias»<sup>51</sup>, que «se informan mutuamente sobre las visitas realizadas al centro de trabajo y sus resultados esenciales»<sup>52</sup>; en fin, que «las supremas autoridades competentes del Estado federado para la protección [frente a los riesgos] del trabajo pueden acordar con las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente, que éstas vigilen más de cerca, en relación con ámbitos de actividad a determinar, el cumplimiento de esta Ley, de preceptos concretos de esta Ley o de reglamentos aprobados al amparo de esta Ley»<sup>53</sup>, aunque «en el acuerdo hay que establecer la forma y el alcance de la vigilancia, así como la cooperación con las administraciones de protección [frente a los riesgos] del trabajo de los Estados federados»<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> Apartado 3, inciso primero.

<sup>52</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>53</sup> Apartado 4, inciso primero.

<sup>54</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

## CAPÍTULO OCTAVO

### LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

Jesús Martínez Girón

#### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY DE PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

1. Como se sabe, a diferencia de lo que ocurre con el Derecho alemán de la Seguridad Social, el Derecho del Trabajo no es en Alemania ningún Derecho codificado<sup>1</sup>, apareciendo dispersa su regulación en muy diversas normas jurídicas sustantivas, de las cuales —según la clasificación dogmática aceptada desde siempre en la propia Alemania<sup>2</sup>— unas conforman el Derecho «colectivo» del Trabajo, mientras que alrededor de las restantes —que son las más numerosas— se articula el Derecho «individual» del Trabajo<sup>3</sup>. En esta última rama, la norma jurídica sustantiva más esencial, sin duda alguna, es la «Ley de Protección contra el Despido [*Kündigungsschutzgesetz*]» de 10 agosto 1951, aunque su redacción hoy en vigor fue promulgada por Ley de 25 agosto 1969, habiendo sido últimamente modificada con fecha de 31 octubre 2006<sup>4</sup>. Para un laboralista no alemán, se trata de una norma que posee sin exageración un interés superlativo, pues —frente a lo que ocurre en otros ordenamientos laborales del continente europeo y, por antonomasia, en el ordenamiento laboral francés<sup>5</sup>— está

<sup>1</sup> A pesar de que la elaboración de un «Código del Trabajo» estaba expresamente prevista en el Tratado de unificación de 1989 (cfr. U. ZACHERT, *Lecciones de Derecho del Trabajo Alemán* [Traducción castellana], Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [Madrid, 1998], pág. 31). Sobre la «codificación de los derechos de Seguridad Social en el Código de la Seguridad Social [*Sozialgesetzbuch*]», véase B. SCHULIN y G. IGL, *Sozialrecht. Ein Studienbuch*, 6ª ed., Werner Verlag (Munich, 1999), págs. 39 ss. Acerca del último de los Libros de dicho Código hasta ahora promulgados —el Décimosegundo, sobre la «Asistencia Social»—, véase W. SCHELLHORN, *SGB XII-Sozialhilfe. Textausgabe des Sozialgesetzbuches —Zwölftes Buch— (SGB XII). Sozialhilfe mit einer systematischen Einführung*, 12ª ed., Luchterhand (Munich, 2005), págs. 3 ss.

<sup>2</sup> Al respecto, clásico, véase A. HUECK y H.C. NIPPERDEY, *Grundriß des Arbeitsrechts*, Franz Vahlen GmbH (Berlín y Frankfurt a.M., 1970), págs. 14 ss.

<sup>3</sup> Véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), págs. 184 ss.

<sup>4</sup> Su abreviatura oficial, siempre tan útil, es KSchG.

<sup>5</sup> Acerca del régimen jurídico del despido en Francia, véase J. PÉLISSIER, A. SUPPIOT y A. JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 22ª ed., Dalloz (París, 2004), págs. 551 ss.

construida sobre la idea de que lo que genéricamente llamaríamos en España despido injusto (improcedente o nulo) del trabajador (y que la Ley en cuestión llama despido «socialmente injustificado») resulta ser siempre en Alemania el equivalente de nuestro despido nulo (según la propia Ley, un despido «jurídicamente ineficaz»), con todas las consecuencias jurídicas propias de una declaración de nulidad radical, afirmando al respecto su parágrafo 1, apartado 1, que «la extinción de la relación laboral de un trabajador... es jurídicamente ineficaz [*rechtsunwirksam*], si está socialmente injustificada [*sozial ungerechtfertigt*]]»<sup>6</sup>.

2. Se trata de una Ley muy compleja —consta formalmente de veintiséis párrafos, aunque materialmente sean veintiocho<sup>7</sup>, alguno de los cuales aparece dividido incluso en hasta media docena de apartados numerados exentos<sup>8</sup>—, resultando claro por encima de todas sus divisiones formales que pretende regular, en realidad, dos tipos distintos de despidos eventualmente calificables de «socialmente injustificados», que son los despidos individuales y los despidos colectivos. La regulación de estos últimos —la menos interesante desde la perspectiva del Derecho comparado— aparece contenida en el Capítulo Tercero de la Ley (abstractamente rotulado «Despidos con deber de anuncio [*Anzeigepflichtige Entlassungen*]]»), párrafos 17 a 22, que es un conjunto de preceptos concebido con la finalidad de transponer al Derecho interno alemán —al modo como se ha hecho en nuestro Derecho interno, a través del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores— los preceptos de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 julio 1998, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos<sup>9</sup>. Los otros tres Capítulos —los realmente interesantes desde el punto de vista iuscomparatista—, que constituyen el grueso del contenido de la propia Ley, se refieren a los despidos individuales, ya se trate de despidos de trabajadores comunes (regulados en su Capítulo Primero, sobre «Protección general contra el despido [*Allgemeiner Kündigungsschutz*]]»<sup>10</sup>, y en su Capítulo Cuarto y último, sobre «Disposiciones finales [*Schlußbestimmungen*]]»<sup>11</sup>), ya se trate de despidos de los trabajadores representantes unitarios del personal común empleado en la empresa (regulados en su Capítulo Segundo, sobre «Protección contra el despido en el marco de la organización de la empresa y de la representación de empleados públicos [*Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung*]]»<sup>12</sup>).

<sup>6</sup> Sobre el tema, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1003 ss.

<sup>7</sup> Téngase en cuenta la existencia de los párrafos 1 y 1a, y de los párrafos 25 y 25a.

<sup>8</sup> Es el caso, por ejemplo, del parágrafo 15, que consta de los apartados 1, 2, 3, 3a, 4 y 5.

<sup>9</sup> Por supuesto, no cabe confundir estos últimos con los despidos derivados de conflictos laborales (huelgas y cierres patronales), que la Ley de Protección contra el Despido excluye expresamente de su ámbito de aplicación, afirmando que «los preceptos de esta Ley no se aplican en las extinciones y despidos que sean adoptados solamente como consecuencia de las luchas económicas [*in wirtschaftlichen Kämpfen*] entre empresarios y trabajadores» (parágrafo 25, rotulado «Despido en conflictos laborales [*Kündigung in Arbeitskämpfen*]]»). Acerca de la norma comunitaria en cuestión, muy útil desde la perspectiva iuscomparatista, véase X.M. CARRIL VÁZQUEZ, «Notas acerca de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, sobre despidos colectivos», *Actualidad Laboral*, núm. 19 (2004), págs. 2305 ss.

<sup>10</sup> Párrafos 1 a 14.

<sup>11</sup> Párrafos 23 a 26.

<sup>12</sup> Párrafos 15 y 16.

3. En relación con estos representantes unitarios, la Ley de Protección contra el Despido sienta la regla general de que «el despido de un miembro del comité de empresa... es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo, y que exista el necesario consentimiento al amparo del parágrafo 103 de la Ley de Organización de la Empresa o sea sustituido por decisión judicial» (parágrafo 15, apartado 1, inciso 1). Sobre la base de que un despido por un motivo importante y sin plazo extintivo o de preaviso —también llamado abreviadamente en Alemania, por la propia legislación laboral, despido «extraordinario [*außerordentliche*]»— viene a equivaler a nuestro despido disciplinario, el citado parágrafo 103 de la «Ley de Organización de la Empresa [*Betriebsverfassungsgesetz*]» de 15 enero 1972 —importante norma estructural complementaria de la Ley de Protección contra el Despido<sup>13</sup>— afirma que «el despido extraordinario de los miembros del comité de empresa... necesita el consentimiento del comité de empresa»<sup>14</sup>, y además, que «si el comité de empresa deniega su consentimiento, entonces el Tribunal de Trabajo podrá reemplazarlo a solicitud del empresario, cuando el despido extraordinario esté justificado tomando en consideración todas las circunstancias»<sup>15</sup>, y teniendo en cuenta que «en el procedimiento ante el Tribunal de Trabajo, es parte el trabajador afectado»<sup>16</sup>. A los miembros del comité de empresa se equiparan, a estos mismos efectos, otros muchos representantes unitarios distintos del personal, que la propia Ley de Protección contra el Despido casuísticamente detalla.

## II. EL DESPIDO SOCIALMENTE INJUSTIFICADO

4. Según la Ley de Protección contra el Despido, el concepto de despido «socialmente injustificado» es material o de fondo, al referirse a lo que en España denominaríamos «justas causas» para que el empresario pueda proceder a decretar el despido. Se trata de tres causas enunciadas en la Ley de manera muy genérica, pues «el despido es socialmente injustificado cuando no está condicionado por motivos que se basen en la persona [*in der Person*] o en la conducta [*in dem Verhalten*] del trabajador o por necesidades empresariales urgentes [*dringende betriebliche Erfordernisse*] que impidan la recolocación del trabajador en esa empresa» (parágrafo 1, apartado 2, inciso 1)<sup>17</sup>, teniendo en cuenta —para buscar equivalencias con lo que sucede en España— que la «persona» apunta al despido objetivo por ineptitud sobrevenida, que la «conducta» engloba nuestras causas justas de despido disciplinario y, por último, que las «necesidades empresariales urgentes»

<sup>13</sup> Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Las normas estructurales complementarias de la Ley actualmente vigente en Alemania en materia de protección contra el despido», *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006), págs. 715 ss.

<sup>14</sup> Apartado 1.

<sup>15</sup> Apartado 2, inciso 1.

<sup>16</sup> *Ibidem*, inciso 2.

<sup>17</sup> Desde una perspectiva iuscomparatista, clarificador, véase U. ZACHERT, *Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich. Eine normative und empirische Bestandsaufnahme*, Nomos (Baden-Baden, 2004), págs. 9 ss.

vienen a equivaler a la justa causa de despido objetivo del artículo 52.c) de nuestro Estatuto de los Trabajadores (esto es, la necesidad objetivamente acreditada de amortización individual o plural de puestos de trabajo). Estas «necesidades empresariales urgentes» poseen una regulación bastante estricta en la propia Ley —articulada alrededor del concepto de «selección» del trabajador o trabajadores a despedir—, pues «si un trabajador fue despedido por necesidades empresariales urgentes..., a pesar de ello el despido es entonces socialmente injustificado cuando el empresario no ha tomado en consideración o no ha tomado en consideración suficientemente en la selección [*Auswahl*] del trabajador la duración de su pertenencia a la empresa, la edad, las cargas familiares y la discapacidad del trabajador» (parágrafo 1, apartado 3, medioinciso 1º)<sup>18</sup>.

5. Desde un punto de vista formal, la Ley de Protección contra el Despido remite implícitamente, en relación con el despido de los trabajadores ordinarios, al Código Civil y a la ya citada Ley de Organización de la Empresa, especialmente en su parágrafo 13<sup>19</sup>. Según el Código Civil, «la terminación de la relación laboral a través del despido... necesita de forma escrita para su eficacia» (parágrafo 623, medioinciso 1), tanto si se trata de un despido «ordinario [*ordentliche*]» (o con plazo de preaviso) como del ya mencionado despido «extraordinario» (o sin plazo de preaviso, recuérdese)—regulados con carácter general en los párrafos 622 y 624, respectivamente, del propio Código Civil<sup>20</sup>—, resultando ser la regla general en Alemania, de acuerdo con esta regulación civil, que el empresario debe preavisar siempre al trabajador la extinción de su contrato de trabajo, salvo en caso de incumplimiento contractual —que aquí, en España, llamaríamos «grave»— en que hubiese incurrido el trabajador en cuestión. Por su parte, según el parágrafo 102 (significativamente rotulado «Cogestión en los despidos [*Mitbestimmung bei Kündigungen*]»), apartado 1, de la Ley de Organización de la Empresa, «hay que oír al comité de empresa antes de cada despido»<sup>21</sup> y «el empresario tiene que comunicarle los motivos de despido»<sup>22</sup>, de manera que «un despido decretado sin audiencia del comité de empresa es ineficaz»<sup>23</sup>.

6. Resulta preciso tener en cuenta, sin embargo, que la Ley de Protección contra el Despido no cubre las empresas laboralmente calificables como pequeñas (*Kleinbetrieben*). En efecto, desde 1 enero 2004 y tras una enmienda flexibilizadora de la Ley —paradójicamente propugnada por una Cancillería federal de izquierdas<sup>24</sup>—, la

<sup>18</sup> Sobre esta «selección social [*Sozialauswahl*]», véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1317 ss.

<sup>19</sup> Rotulado «Despidos extraordinarios, contrarios a las buenas costumbres y demás [*Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen*]».

<sup>20</sup> Rotulados, también respectivamente, «Plazos extintivos en las relaciones de trabajo [*Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen*]» y «Despido sin plazo por un motivo importante [*Fristlose Kündigung aus wichtigen Grund*]».

<sup>21</sup> Apartado 1, inciso 1.

<sup>22</sup> *Ibidem*, inciso 2.

<sup>23</sup> *Ibidem*, inciso 3.

<sup>24</sup> Acerca de ulteriores proyectos actuales de reforma de esta Ley, al parecer propugnados por la «große Koalition» actualmente gobernante en Alemania, véase M. KITZNER, *Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzstexte*, 31ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt a.M., 2006), pág. 834.

categoría del despido «socialmente injustificado» sólo se aplica en las empresas que empleen once o más trabajadores (según el tenor enmendado de la Ley, resultan excluidas de su ámbito las empresas con «diez o menos trabajadores [*zehn oder weniger Arbeitnehmer*], incluidos los contratados para su formación profesional») <sup>25</sup>, además, a computar *pro rata temporis* pero no *per capita* <sup>26</sup>. En estas pequeñas empresas, la protección contra el despido queda confiada por entero a la regulación del tema —muy genérica, todo hay que decirlo— efectuada por el Código Civil, habiendo declarado la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo que «allí donde las disposiciones de la Ley de Protección contra el Despido no alcanzan, están protegidos los trabajadores a través de las cláusulas jurídico-civiles generales frente al ejercicio inmoral o de mala fe del derecho relativo al despido por parte del empresario (parágrafos 242 y 138 del BGB)» <sup>27</sup>, y teniendo en cuenta que «en el marco de estas cláusulas generales, hay que observar también el contenido objetivo del Derecho Constitucional, aquí ante todo el derivado del Artículo 12, apartado 1, de la Constitución Federal» <sup>28</sup>.

### III. LA READMISIÓN EN CASO DE DESPIDO SOCIALMENTE INJUSTIFICADO

7. Supuesto —como se vio— que el despido «socialmente injustificado» es «jurídicamente ineficaz», la consecuencia lógica de esta calificación no puede ser otra que la «readmisión [*Weiterbeschäftigung*]» del trabajador despedido <sup>29</sup>. Los presupuestos procesales de esta resulta jurídica son los dos siguientes: 1) el ejercicio temporáneo de la acción de protección contra el despido ante los tribunales laborales de primera instancia, afirmando al respecto la Ley de Protección contra el Despido que «si el trabajador pretende que el despido es socialmente injustificado o jurídicamente ineficaz por otros motivos, entonces deberá ejercitar acción dentro de las tres semanas siguientes a la notificación por escrito del despido [*innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung*] ante el Tribunal de Trabajo» (parágrafo 4, inciso 1º) <sup>30</sup>; y 2) supuesto que la acción de protección contra el despido es legalmente una acción de naturaleza puramente declarativa —según

<sup>25</sup> Cfr. parágrafo 23, apartado 1, inciso 3. Al respecto, véase H. REICHHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), pág. 235.

<sup>26</sup> Según el inciso final de su parágrafo 23, apartado 1, «hay que computar los trabajadores a tiempo parcial con una jornada ordinaria semanal de trabajo de no más de 20 horas, con 0'5, y de no más de 30 horas, con 0'75».

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 6 febrero 2003 (referencia 2 AZR 627/01), Fundamento Jurídico II.2, párrafo 4º.

<sup>28</sup> *Ibidem*, párrafo 5º. Este último precepto afirma que «todos los alemanes tienen derecho a elegir libremente la profesión, el puesto de trabajo y el lugar de trabajo» (apartado 1, inciso 1).

<sup>29</sup> La Ley de Protección contra el Despido utiliza hasta en siete ocasiones dicha palabra o alguno de sus derivados semánticos (por ejemplo, trabajador «readmitido [*weiterbeschäftigt*]»), tanto a propósito del despido de trabajadores ordinarios [parágrafo 1, apartado 2, inciso 1; parágrafo 1, apartado 2, inciso 2, número 1.b); parágrafo 1, apartado 2, inciso 2, número 2.b); parágrafo 1, inciso 3 (dos veces); y parágrafo 1, apartado 3, inciso 2], como del despido de representantes unitarios (parágrafo 16, inciso 1).

<sup>30</sup> Más matices sobre el cómputo de este plazo, en los párrafos 5 y 6. Con toda lógica —siempre según la propia Ley—, «si la ineficacia jurídica del despido no fuese alegada temporáneamente [*rechtzeitig*]...», entonces el despido se considerará eficaz desde el principio [*von Anfang*]» (parágrafo 7, medioinciso 1).

el precepto recién citado, se ejercita «para que se declare [*auf Festellung*] que la relación laboral no se ha disuelto con el despido»—, la acumulación a ella de una «acción de condena [*Leistungsklage*]» a la readmisión, habiendo declarado sobre el tema un trascendental Auto de Sala General del Tribunal Federal de Trabajo de 27 febrero 1985<sup>31</sup> (citado como resolución judicial de autoridad por absolutamente toda la literatura científica especializada [manuales universitarios<sup>32</sup>, manuales prácticos<sup>33</sup>, comentarios de la legislación de protección contra el despido<sup>34</sup>, estudios monográficos<sup>35</sup>, etc.] y, también, por la jurisprudencia<sup>36</sup>), que dicha acción de condena —por aplicación supletoria de la «Ley de Enjuiciamiento Civil [*Zivilprozessordnung*]» de 12 septiembre 1950— puede ejercitarse a través «de una acumulación objetiva de acciones (parágrafo 260 de la ZPO)»<sup>37</sup>. Pues bien, sobre esta base, la acción de condena a la «readmisión» —que el trabajador debe acumular en su demanda a la acción declarativa de protección contra el despido— puede revestir dos grandes modalidades, según que se pretenda una «readmisión» provisional o una «readmisión» condicionada al vencimiento en el juicio.

8. La «readmisión provisional [*vorläufige Weiterbeschäftigung*]»<sup>38</sup> se llama así porque el trabajador pretende hacerla efectiva durante la tramitación de su proceso judicial de protección contra el despido (y por tanto, sin que todavía haya sentencia firme declarando la ineficacia del despido en cuestión), habiendo declarado el citado Auto de Sala General del Tribunal Federal de Trabajo de 27 febrero 1985 —interpretando el parágrafo 102 de la Ley de Organización de la Empresa, al que remite la Ley de Protección contra el Despido<sup>39</sup>, y sobre la base de que la pretensión en cuestión se tramita interdictalmente<sup>40</sup>— lo siguiente: 1) antes de que haya sentencia de primera instancia, «si se sopesan los pros y contras de los intereses ostentados por ambas partes,

<sup>31</sup> Referencia GS 1/84.

<sup>32</sup> Véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), pág. 193; y W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund (Frankfurt a.M., 2006), págs. 268-269

<sup>33</sup> Véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., pág. 1442.

<sup>34</sup> Véase M. KITTNER y W. TRITTIN, *Kündigungsschutzrecht. Kommentar für die Praxis zum Kündigungsschutzgesetz und zu anderen Kündigungsvorschriften*, 3ª ed., Bund-Verlag (Colonia, 1997), pág. 186.

<sup>35</sup> Véase F. GAMILLSCHEG, «Zur Weiterbeschäftigung während der Kündigung», en sus *Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung*, Nomos (Baden-Baden, 2006), págs. 286 ss., y reseñándolo —y poniendo el énfasis en el Auto en cuestión—, U. ZACHERT, «Rezension» de F. GAMILLSCHEG, *Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung*, Nomos (Baden-Baden, 2006), en *Arbeit und Recht*, núm. 8 (2006), págs. 1 y 2 del «Buch».

<sup>36</sup> Últimamente, véase Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 15 diciembre 2005 (referencia 6 AZR 197/05).

<sup>37</sup> Fundamento Jurídico III, párrafo 1º.

<sup>38</sup> Para esta terminología, por todas, véase Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 19 enero 2005 (referencia 7 AZR 115/04).

<sup>39</sup> Cfr. su parágrafo 1, apartado 2.

<sup>40</sup> Los interdictos aparecen regulados, con carácter general, en la Parte 5 (rotulada «Embargo e interdicto [*Arrest und einstweilige Verfügung*]») del Libro 8, párrafos 916 a 945, de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Sobre el tema, en su conexión siempre con la «readmisión» provisional, véase M. KITTNER y W. TRITTIN, *Kündigungsschutzrecht. Kommentar für die Praxis zum Kündigungsschutzgesetz und zu anderen Kündigungsvorschriften*, 3ª ed., cit., págs. 185 ss.

como regla general, siempre se presenta primero más fuerte y más urgente el interés protegible y justificado del empresario a no emplear al trabajador durante el proceso de despido»<sup>41</sup>, pues «las desventajas para el empresario si gana con posterioridad el proceso de despido, derivadas de la ocupación forzosa del trabajador sin fundamento jurídico, son en general más graves que las desventajas que soporta el trabajador, y que éste padece por un alejamiento temporal de su puesto de trabajo»<sup>42</sup>; y 2) en cambio, «el equilibrio de intereses cambia, sin embargo, si en el proceso de despido se dicta una sentencia poniendo fin a la primera instancia, que declare la ineficacia del despido y, con ella, la subsistencia de la relación de trabajo»<sup>43</sup>, pues en este otro caso —aunque todavía no exista sentencia firme— «el interés de la parte ganadora [esto es, el trabajador] en primera instancia a que se otorgue eficacia a la pretensión que dedujo vale más —con excepciones posibles— que el interés de la parte contraria a permanecer al margen de medidas de ejecución hasta la definitiva clarificación de su posición jurídica»<sup>44</sup>.

Por su parte, la «readmisión» condicionada —cuyo régimen jurídico básico fue fijado por una famosa Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 8 abril 1988<sup>45</sup>— se denomina así porque el trabajador pretende hacerla efectiva sólo en el caso de que por sentencia se declare que el despido por él padecido fue ineficaz. En esta otra hipótesis, es claro que la pretensión de condena a la «readmisión» tiene carácter subsidiario respecto de la pretensión declarativa (o pretensión principal del pleito); además, que tiene carácter condicionado respecto de ella (sólo se abordará su enjuiciamiento, si previamente hubiese sido estimada la pretensión principal); y por último —a diferencia de lo que ocurre en la hipótesis de la «readmisión» provisional—, que no tiene ningún carácter urgente (en consecuencia, su tramitación no se lleva a cabo mediante ningún incidente interdicial, sino siguiendo el mismo curso que el proceso principal de protección contra el despido)<sup>46</sup>. A pesar de haber alegado y probado el empresario demandado —en el caso enjuiciado por la recién citada Sentencia de 1988— que la pretensión del trabajador despedido era una pretensión «insincera», el Tribunal Federal de Trabajo, convalidando lo que es frecuente en la práctica forense alemana, concluyó en ella que «una supuesta “pretensión auxiliar insincera [*uneigentlicher Hilfsantrag*]” es... admisible»<sup>47</sup>.

Téngase se en cuenta que la frecuencia de este tipo de pretensión «insincera», de condena a la «readmisión» condicionada al vencimiento en el pleito, se explica por causa de la alta probabilidad de que el trabajador y el empresario se concilien, acordando

<sup>41</sup> Fundamento Jurídico II.3.b), párrafo final.

<sup>42</sup> *Ibidem*. Existen excepciones, «si el despido litigado es evidentemente ineficaz [*offensichtlich unwirksam*]» [Fundamento Jurídico II.3.a), párrafo 1º]. Sobre estas excepciones, desde la perspectiva de la violación de concretas prohibiciones legales de despedir, véase E. HELML, *Arbeitsrecht. Arbeitsgerichtliches Urteilsverfahren und Rechtsfragen des materiellen Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 2004), págs. 155 ss.; y desde la perspectiva de la protección de colectivos determinados de personas (discapacitados, mujeres embarazadas, etc.), véase A. KOKEMOOR y S. KREISSL, *Arbeitsrecht*, 3ª ed., Boorberg (Stuttgart, 2006), págs. 61 ss.

<sup>43</sup> Fundamento Jurídico II.3.c), párrafo 1º.

<sup>44</sup> *Ibidem*.

<sup>45</sup> Referencia 2 AZR 777/87.

<sup>46</sup> Acerca de todo esto, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1443-1444.

<sup>47</sup> Fundamento Jurídico I.3.

la extinción del contrato de trabajo con pago de una indemnización compensatoria —a negociar entre ambas partes—, mucho antes de que el tribunal laboral de turno llegue a pronunciarse sobre tal pretensión condicionada e «insincera»<sup>48</sup>. Se trata de una resulta favorecida, ante todo, por el dato de que los procesos de despido en Alemania pueden eventualmente llegar a durar mucho tiempo, al estar construida la jurisdicción laboral alemana —de conformidad con lo dispuesto en la «Ley del Tribunal de Trabajo [*Arbeitsgerichtsgesetz*]» de 3 septiembre 1953— sobre los principios de doble instancia (la segunda, como es lógico, representada por el recurso de apelación ante el «Tribunal de Trabajo del Estado Federado», frente a las sentencias de los «Tribunales de Trabajo» o tribunales laborales de primera instancia) y triple grado de jurisdicción (frente a la sentencia de apelación cabe ulterior recurso extraordinario de casación, ante el Tribunal Federal de Trabajo)<sup>49</sup> —por poner sólo un ejemplo, en el caso resuelto por la citada Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 8 abril 1988, que se viene comentando, el litigio consumió «25 meses y 17 días» desde el planteamiento de la demanda de despido hasta la resolución del recurso de apelación<sup>50</sup>—, lo que de algún modo anima y estimula al empresario a ceder, dado el riesgo evidente de tener que pagar cantidades desorbitadas en concepto de salarios de tramitación, si llegase a confirmarse luego judicialmente la ineficacia del despido<sup>51</sup>. Pero también favorece esta resulta, ahora desde el punto de vista del trabajador, aparte la incertidumbre propia del resultado del pleito, el dato de que —según la Ley del Tribunal de Trabajo— el proceso de despido resulte costoso para el trabajador no afiliado a ningún sindicato si el pleito llegase a prolongarse en el tiempo, debiendo recordarse a este respecto que en Alemania la tramitación de procesos laborales implica el pago de «tasas y costas [*Kosten*]»<sup>52</sup>; y además, que resulta preceptiva la intervención de abogado ante el tribunal laboral de segunda instancia (respecto de los afiliados, en cambio, «ante los Tribunales de Trabajo del Estado federado [esto es, en la segunda instancia] pueden actuar ... representantes de los sindicatos»)<sup>53</sup>. En fin, téngase en cuenta asimismo que la Ley del

<sup>48</sup> Por ello, en Alemania se moteja a veces la Ley de Protección contra el Despido como todo lo contrario de lo que formalmente es: la «Ley de la Indemnización [*Abfindungsgesetz*]» (cfr., al respecto, con datos estadísticos, A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., pág. 224).

<sup>49</sup> Al respecto, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2006), págs. 266 ss., 326 ss. y 334 ss.

<sup>50</sup> Cfr. su Fundamento Jurídico III.2.c), párrafo 2º.

<sup>51</sup> El tema de los salarios de tramitación aparece parcialmente regulado en el párrafo 11 de la Ley de Protección contra el Despido (bajo el rótulo genérico «Descuento de lo ganado durante la tramitación [*Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst*]»), completando la regulación del tema lo dispuesto en el párrafo 615 del Código Civil, según el cual «si el arrendatario de los servicios se retrasa en la recepción de los servicios, entonces podrá exigir el obligado el pago acordado por los servicios no prestados a consecuencia del retraso, sin estar obligado a su prestación posterior» (inciso 1). Al margen, cabe apuntar que la institución equivalente en Alemania de nuestro Fondo de Garantía Salarial es la Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit*), cuyas competencias en relación con este concreto tema aparecen reguladas en el Libro Tercero del Código alemán de Seguridad Social, transponiendo en este punto la Directiva 80/987/CEE. Acerca de esta última norma comunitaria, véase A. ARUFE VARELA, «La Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario», *Actualidad Laboral*, núm. 18 (2004), págs. 2160 ss.

<sup>52</sup> Cfr. párrafo 12 de la Ley en cuestión, y su exégesis por P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 200 ss.

<sup>53</sup> Cfr. párrafo 11 de la Ley del Tribunal de Trabajo (rotulado «Representación procesal [*Prozessvertretung*]»), apartado 2.

Tribunal de Trabajo impone al presidente del tribunal laboral de primera instancia el deber de intentar conciliar a ambas partes del litigio, a cuyo efecto —además del precepto genéricamente relativo al procedimiento conciliatorio (*Güteverfahren*) ante el tribunal en cuestión<sup>54</sup>— dicha Ley contiene también un denso precepto específico, que prueba la trascendencia que la misma quiere otorgar al asunto, regulador del «juicio conciliatorio [*Güterverhandlung*]» en el «procedimiento de despido [*Kündigungsverfahren*]»<sup>55</sup>, estimulando el resultado fructuoso de dicha conciliación judicial el dato de que —«hasta la conclusión del último juicio oral en la instancia de apelación»— el tribunal laboral puede por sentencia, a petición del empresario demandado, «disolver la relación laboral... y condenar al empresario al pago de una indemnización apropiada» —que es, en todo caso, una indemnización legalmente topada—, cuando «existan motivos que no permitan esperar una ulterior cooperación útil entre el empresario y el trabajador desde el punto de vista empresarial [*die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen*]»<sup>56</sup>.

9. Evidentemente, si el empresario se niega a cumplir la condena judicial a readmitir al trabajador —ya se trate de una condena provisional, interdictal o no, ya de una condena firme (esto último, supuesto que la correspondiente resolución judicial haya alcanzado plena eficacia de cosa juzgada material y formal, en cuyo caso la jurisprudencia laboral alemana habla de «readmisión definitiva [*endgültige Weiterbeschäftigung*]»<sup>57</sup>—, el trabajador debe entonces instar la ejecución forzosa de dicha resolución judicial de condena al empresario. No se trata de un tema regulado en la Ley del Tribunal del Trabajo, sino en la ya citada Ley de Enjuiciamiento Civil; y más en concreto, en su Libro 8 (rotulado «Ejecución forzosa [*Zwangsvollstreckung*]»), Parte 3 (rotulada «Ejecución forzosa para la efectividad de la entrega de cosas y para la efectividad de actos o abstenciones [*Zwangsvollstreckung zur Erwirkung der Herausgabe von Sachen und zur Erwirkung von Handlungen oder Unterlassungen*]»), párrafos 883 a 898, contruidos sobre la idea —cuando se trata de la ejecución de «actos no fungibles [*Nicht vertretbare Handlungen*]», como claramente ocurre en la hipótesis de la obligación de readmitir— de que, en principio, su ejecución se fuerza mediante un «apremio pecuniario [*Zwangsgeld*]» ordenado por el tribunal que conoció del asunto en la primera instancia, y cuya cuantía individual «no puede sobrepasar la cantidad de 25.000 euros»<sup>58</sup>. Según la doctrina científica laboralista alemana, el tema no presenta

<sup>54</sup> Se trata de su párrafo 54.

<sup>55</sup> Se trata de su párrafo 61a.

<sup>56</sup> Todas estas afirmaciones, en el párrafo 9, apartado 1, de la Ley de Protección contra el Despido. Inmediatamente a continuación, el párrafo 10 (rotulado «Tope de la indemnización [*Höhe der Abfindung*]») afirma, a propósito de este supuesto y como regla general, que «hay que fijar como indemnización un montante de hasta doce meses de salarios» (apartado 1) —el tope se eleva, sin embargo, «hasta dieciocho meses de salarios», supuesto que el trabajador haya «cumplido cincuenta y cinco años y la relación laboral ha existido al menos veinte años» (cfr. apartado 2)—, teniendo en cuenta que «como mes de salarios se considera lo que corresponde al trabajador en dinero y especies en la jornada ordinaria aplicable a él en el mes en que la relación laboral finaliza» (apartado 3).

<sup>57</sup> Esta expresión, por ejemplo, en Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 28 abril 1994 (referencia 8 AZR 157/93).

<sup>58</sup> Acerca de todo esto, véase el párrafo 888 y, comentándolo, E. HELML, *Arbeitsrecht. Arbeitsgerichtliches Urteilsverfahren und Rechtsfragen des materiellen Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., pág. 208.

ningún especial interés jurídico-laboral, afirmándose que tras la «resolución judicial (ganadora) puede el trabajador, si ha planteado la petición de readmisión, instar la ejecución completamente “normal” [*ganz “normal”*] de ese título»<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> Véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 576. De entre las causas de oposición a la ejecución, la que quizá posea un interés más específicamente jurídico-laboral sea la relativa a la alegación por parte del empresario ejecutado de la imposibilidad de tramitar la ejecución, al haberse extinguido la relación laboral como consecuencia de haber él mismo decretado un nuevo despido del trabajador ejecutante. Doctrinalmente, se trata de un tema conocido en Alemania con la denominación aséptica de «despidos posteriores [*weitere Kündigungen*]» y, también, con las mucho más gráficas de «despidos en cadena [*Kettenkündigungen*]» (véase, por ejemplo, K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1445-1446) o «despidos en cascada [*Kaskadenkündigungen*]» (véase, por ejemplo, M. KITTNER y W. TRITTIN, *Kündigungsschutzrecht. Kommentar für die Praxis zum Kündigungsschutzgesetz und zu anderen Kündigungsvorschriften*, 3ª ed., cit., págs. 184-185). Y el precedente judicial absoluto sobre el mismo —apoyado en la doctrina del tan citado Auto de Sala General del Tribunal Federal de Trabajo de 27 febrero 1985— es una Sentencia del propio Tribunal Federal de Trabajo de 19 diciembre 1985 (referencia 2 AZR 190/85).

## CAPÍTULO NOVENO

### LA REGULACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Alberto Arufe Varela

#### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

1. La norma reguladora en Alemania de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa es la «Ley de Organización de la Empresa [*Betriebsverfassungsgesetz*]» o BetrVG, de 15 enero 1972<sup>1</sup>. Se trata —sin hipérbolo— de una Ley gigantesca, formalmente dividida en ocho Partes (*Teile*), a su vez subdivididas en Capítulos (*Abschnitte*) —salvo la Parte Primera, rotulada «Disposiciones comunes [*Allgemeine Vorschriften*]»; la Parte Sexta, rotulada «Preceptos penales y preceptos sobre multas administrativas [*Straf- und Bußgeldvorschriften*]»; la Parte Séptima, rotulada «Modificación de Leyes [*Änderung von Gesetzen*]», actualmente sin objeto; y la Parte Octava, rotulada «Disposiciones transitorias y disposiciones finales [*Übergangs- und Schlussvorschriften*]»—, conformando un total de 132 párrafos, aunque esta cifra resulta engañosa, pues hay preceptos privados de contenido, como el propio párrafo 132, y otros que tienen numeración duplicada, con el tradicional sistema alemán de adjuntar una letra minúscula al número árabe correspondiente. Aunque posee algún reglamento de desarrollo<sup>2</sup>, se trata asimismo de una norma autosuficiente —a calificar, desde la perspectiva española, incluso como puntillosamente detallista—, susceptible por ello mismo de poder ser directamente aplicada por los tribunales laborales alemanes, a cuya competencia —como se verá<sup>3</sup>— frecuentemente remite.

<sup>1</sup> Acerca del «Derecho de organización de la empresa [*Betriebsverfassungsrecht*]», véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), págs. 1856 y ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 75 y ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 358 y ss.

<sup>2</sup> Por ejemplo, el «Primer Reglamento para la Ejecución de la Ley de Organización de la Empresa (Ordenanza Electoral - WO) [*Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung - WO)*]» de 11 diciembre 2001.

<sup>3</sup> Véase *infra*, núm. 9.

2. Desde el punto de vista iuscomparatista, el equivalente en España de esta Ley alemana gigantesca —haciendo abstracción, por tanto, de sus reglamentos de ejecución— es a la vez, y conjuntamente, el Título II del Estatuto de los Trabajadores, más la disposición final 3ª del propio Estatuto de los Trabajadores, más el Reglamento aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre<sup>4</sup>. Esta equivalencia la acredita el Derecho derivado de la Unión Europea regulador del derecho de participación de los trabajadores en la empresa, contenido en diversas Directivas y, especialmente, en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 marzo 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. En efecto, consta oficialmente que esta Ley alemana —al igual que otra Ley federal, de que enseguida se hablará— es la norma interna alemana de transposición de dicha Directiva, como también deberá serlo en su día el Título II del Estatuto de los Trabajadores, cuando el Reino de España se anime por fin a transponer a nuestra legislación interna la Directiva en cuestión, cuyo plazo de transposición venció hace ya más de dos años («a más tardar el 23 de marzo de 2005»)<sup>5</sup>.

3. Existe, sin embargo, una diferencia importante entre la Ley de Organización de la Empresa y el Título II del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere al ámbito de aplicación de ambas normas. Y es que el Título II del Estatuto de los Trabajadores cubre el personal laboral al servicio de cualquier tipo de empresario —incluidas, en consecuencia, las administraciones públicas<sup>6</sup>—, mientras que la Ley alemana afirma que «esta Ley no resulta de aplicación en las administraciones y centros de trabajo de la Federación, de los Estados federados, de los ayuntamientos y restantes corporaciones, instituciones y fundaciones de derecho público»<sup>7</sup>. A estas otras empresas se les aplica la «Ley de Representación del Personal de la Federación [*Bundespersonalvertretungsgesetz*]» de 15 marzo 1974 —que también transpone la citada Directiva 2002/14/CE<sup>8</sup>—, y que resulta ser otra norma gigante caracterizada, en lo esencial, por lo siguiente<sup>9</sup>: 1) su Parte Primera se aplica directamente a las diversas administraciones públicas de la Federación, incluidas importantísimas administraciones autónomas (por ejemplo, la Agencia Federal de Empleo), y también, a los diversos tribunales de la Federación (por ejemplo, al Tribunal Federal de Trabajo o al Tribunal Federal de Seguridad Social); 2) su Parte Segunda, parágrafos 94 a 106, se aplica a la representación del personal en las administraciones de los dieciséis Estados federados, al modo de una Ley marco, a completarse con las peculiares legislaciones de los Estados en cuestión; y 3) en ambos

<sup>4</sup> Acerca de este conjunto normativo, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 359 y ss.

<sup>5</sup> Cfr. su artículo 11.1.

<sup>6</sup> Aunque con peculiaridades, relativas sobre todo al concepto de «centro de trabajo» (cfr. J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 124-125 y 361-362).

<sup>7</sup> Parágrafo 130 (rotulado «Servicio público [*Öffentlicher Dienst*]»).

<sup>8</sup> Acerca de la distinción en Alemania «entre el derecho aplicable a los empleados de las empresas privadas y el aplicable al de los entes públicos», véase M. ALONSO OLEA, «Recensión» de W. ZÖLLNER y K.-G. LORITZ, *Arbeitsrecht*, 4ª ed., C.H. Beck (Munich, 1992), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 60 (1993), pág. 662.

<sup>9</sup> Sobre el tema, sumamente preciso, véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., pág. 435.

casos, esta norma cubre no sólo el personal laboral, sino también el personal funcionario o con relación de naturaleza administrativa, lo que arrastra la competencia para conocer de los pleitos suscitados por su interpretación y aplicación a los Tribunales de lo contencioso-administrativo<sup>10</sup>.

## II. LA ORGANIZACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

4. Frente a la dualidad de órganos de representación unitaria de los trabajadores existente en España —recuérdese, «delegados de personal», en centros de trabajo pequeños, y «comités de empresa», en centros de trabajo medianos y grandes<sup>11</sup>—, la Ley de Organización de la Empresa está montada sobre la existencia de un único órgano de representación unitaria de los trabajadores, que es el «comité de empresa [*Betriebsrat*]<sup>12</sup>. Según esta Ley, la regla general es que «en centros de trabajo [*Betrieben*] con, como regla, al menos cinco trabajadores electores permanentes, de los que tres sean elegibles, se elegirán comités de empresa<sup>13</sup>, teniendo en cuenta que «electores son todos los trabajadores del centro de trabajo que hayan cumplido 18 años de edad<sup>14</sup>, y que «elegibles son todos los electores que pertenezcan seis meses al centro de trabajo<sup>15</sup>. Esta Ley alemana también prevé —entre otras varias posibilidades— que «a través del convenio colectivo» se puede «establecer ... en empresas con varios centros de trabajo ... la unión de centros de trabajo, cuando esto facilite la formación de comités de empresa o sirva para un cumplimiento más eficaz de los intereses de los trabajadores<sup>16</sup>, y asimismo, pero ahora con una regulación indeciblemente prolija y minuciosa: 1) que «si existen en una empresa varios comités de empresa, entonces habrá que constituir un comité de empresa conjunto [*Gesamtbetriebsrat*]<sup>17</sup>; y 2) que «en un grupo de empresas (parágrafo 18, apartado 1, de la Ley de Sociedades Anónimas) puede constituirse un comité de empresa de grupo de empresas [*Konzernbetriebsrat*] por acuerdo de los comités de empresa conjuntos individuales<sup>18</sup>, teniendo en cuenta que «la constitución exige el consentimiento de los comités de empresa conjuntos de las empresas del grupo, en las que en conjunto estén ocupados más del 50 por ciento de los trabajadores de las empresas del grupo<sup>19</sup>.

<sup>10</sup> Según su parágrafo 83 (rotulado «Decisiones judiciales [*Gerichtliche Entscheidungen*]), la regla general es que «deciden los tribunales de lo contencioso-administrativo [*Verwaltungsgerichte*], y en el tercer grado jurisdiccional el Tribunal Federal Contencioso-Administrativo [*Bundesverwaltungsgericht*]» (apartado 1), teniendo en cuenta que «los preceptos de la Ley del Tribunal de Trabajo sobre el procedimiento [a resolverse] por auto se aplican igualmente» (apartado 2).

<sup>11</sup> Cfr. J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 361-362.

<sup>12</sup> Sobre él, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1906 y ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 75 y ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 378 y ss.

<sup>13</sup> Cfr. parágrafo 1, apartado 1.

<sup>14</sup> Cfr. parágrafo 7, inciso primero.

<sup>15</sup> Cfr. parágrafo 8, apartado 1, inciso primero.

<sup>16</sup> Cfr. parágrafo 3, apartado 1.

<sup>17</sup> Cfr. parágrafo 47, apartado 1.

<sup>18</sup> Cfr. parágrafo 54, apartado 1, inciso primero.

<sup>19</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

5. Al igual que sucede en España, el tamaño del «comité de empresa» varía en función del tamaño del centro de trabajo, imponiendo al respecto la Ley alemana —en principio— una escala de diecinueve tramos, de los que el primero se refiere a centros de trabajo de «5 a 20 trabajadores electores» (en los que se elige «una persona»), y el último, a centros de trabajo de «7.001 a 9.000 trabajadores» (en los que se eligen «35 miembros»)²⁰; y teniendo en cuenta, además, que esta escala se completa con otra de doce tramos, relativa a las «liberaciones [*Freistellungen*]», según la cual «de su actividad profesional hay que liberar al menos, en centros de trabajo con, como regla, de 200 a 500 trabajadores, un miembro del comité de empresa», y así sucesivamente, hasta llegar al tramo «de 9.001 a 10.000 trabajadores», en cuyo caso hay que liberar «12 miembros del comité de empresa»²¹. Ahora bien, a diferencia de lo que ocurre en España —en donde el procedimiento electoral es idéntico, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, con las lógicas disfunciones que ello provoca y que nuestra jurisprudencia detecta²²—, el parágrafo 14a de la Ley alemana (rotulado «Procedimiento electoral simplificado para la pequeña empresa [*Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe*])» prevé que «en centros de trabajo con, como regla, cinco a cincuenta trabajadores electores, se elegirá el comité de empresa en un procedimiento con dos trámites»²³, de manera que «en una primera reunión electoral se elegirá el comité electoral»²⁴, y «en una segunda reunión electoral se elegirá el comité de empresa en elección secreta y directa»²⁵, teniendo en cuenta que «esta reunión electoral tiene lugar una semana después de la reunión electoral para la elección del comité electoral»²⁶. También al igual que ocurre en España, los sindicatos alemanes pueden presentar sus candidatos en estas elecciones —«para la elección del comité de empresa pueden hacer listas electorales los trabajadores electores y los sindicatos representados en el centro de trabajo [*im Betrieb vertretenen Gewerkschaften*])»²⁷—, aunque la Ley de Organización de la Empresa pretende mantener separados sindicatos y comités de empresa, afirmando al respecto su parágrafo 2 (rotulado «Posición de los sindicatos y asociaciones de empresarios [*Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber*])» todo lo siguiente²⁸: 1) que «el empresario y el comité de empresa trabajan con plena confianza, bajo la observancia de los convenios colectivos aplicables y en cooperación con los sindicatos y asociaciones de empresarios representados en el centro de trabajo, para el provecho conjunto de los trabajadores y de la empresa»²⁹; 2) que «para el cumplimiento de las funciones y

²⁰ Cfr. parágrafo 9 (rotulado «Número de los miembros del comité de empresa [*Zahl der Betriebsratsmitglieder*])»).

²¹ Cfr. parágrafo 38, apartado 1.

²² Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Los representantes legales o unitarios “extraestatutarios” de los trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 127 (2005), págs. 297 y ss.

²³ Cfr. apartado 1, inciso primero.

²⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

²⁵ *Ibidem*, inciso tercero.

²⁶ *Ibidem*, inciso cuarto. Acerca de este procedimiento simplificado, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1924 y ss.

²⁷ Cfr. parágrafo 14, apartado 3.

²⁸ Sobre «la posición jurídica de los sindicatos en el centro de trabajo», véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 2057 y ss.

²⁹ Apartado 1.

facultades de los sindicatos representados en el centro de trabajo mencionadas en esta Ley hay que conceder acceso al centro de trabajo a sus mandatarios [*Beaufragten*] tras informar al empresario o su representante, supuesto que no se oponga a las necesidades indispensables de la actividad empresarial, a las normas imperativas de seguridad o a la protección de los secretos empresariales»<sup>30</sup>; y 3) que «las funciones de los sindicatos y de las asociaciones de los empresarios, en especial para el cumplimiento de los intereses de sus miembros, no quedarán alteradas por esta Ley»<sup>31</sup>.

6. Una peculiaridad notable de la Ley de Organización de la Empresa, siempre desde el punto de vista de cómo se organiza la representación unitaria de los trabajadores, se refiere a la existencia de representaciones de intereses muy específicos de cierta clase de trabajadores, separadas del comité de empresa. Es el caso, en especial<sup>32</sup>, de toda la regulación contenida en la Parte Tercera de la Ley (rotulada «Representación de jóvenes y de aprendices [*Jugend- und Auszubildendenvertretung*]»), subdividida en tres Capítulos cuyas respectivas rúbricas lo dicen todo, siempre desde un punto de vista organizativo («Representación de jóvenes y de aprendices en el centro de trabajo [*Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung*]», «Representación conjunta de jóvenes y aprendices [*Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung*]», y «Representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas [*Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung*]»)»<sup>33</sup>, y cuyo precepto clave —que actúa como verdadera norma de conexión y remisión— es el párrafo 60, apartado 1, según el cual «en los centros de trabajo con al menos, como regla, cinco trabajadores que no hayan cumplido todavía 18 años (trabajadores jóvenes) o que sean empleados para su formación y no hayan cumplido todavía 25 años, se elegirá la representación de jóvenes y de aprendices». La singularidad de estas representaciones específicas radica en el dato de que no ejercitan sus funciones frente al empresario —este último, en consecuencia, no se entiende directamente con ellas—, sino frente al comité de empresa<sup>34</sup>, afirmando al respecto la Ley de Organización de la Empresa que «para la ejecución de sus funciones, hay que informar temporalmente y detalladamente a la representación de jóvenes y de aprendices a través del comité de empresa»<sup>35</sup>, teniendo en cuenta que «la representación de jóvenes y de aprendices puede exigir que el comité de empresa ponga a su disposición los documentos necesarios para la ejecución de sus funciones»<sup>36</sup>.

<sup>30</sup> Apartado 2.

<sup>31</sup> Apartado 3.

<sup>32</sup> La Ley de Organización de la Empresa menciona de refilón la «junta de portavoces» del «personal directivo», en sus párrafos 5, 13 y 18a, que es un órgano regulado en la «Ley sobre Juntas de Portavoces de los Trabajadores Directivos [*Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten*]» de 20 diciembre 1988. Sobre esta norma, véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., pág. 378.

<sup>33</sup> Desde el punto de vista de la Seguridad Social, véase J. MÜNDER, «Kinder- und Jugendhilferecht», en B. Baron von MAYDELL y F. RULAND (Editores), *Sozialrechtshandbuch (SRH)*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003), págs. 1267 y ss.

<sup>34</sup> Sobre el tema, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 2033 y ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 129 y ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 377 y ss.

<sup>35</sup> Cfr. párrafo 70, apartado 2, inciso primero.

<sup>36</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

### III. LAS COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

7. La Ley de Organización de la Empresa dedica toda su Parte Cuarta a regular las competencias del comité de empresa, reconducibles en lo esencial a una sola palabra —«cogestión [*Mitbestimmung*]—, aunque teniendo en cuenta que lo que esta Ley regula es la «cogestión en el centro de trabajo [*im Betrieb*]» o en sentido amplio, no la «cogestión» en sentido estricto o «cogestión en la empresa [*im Unternehmen*]<sup>37</sup>. Esta última se refiere a la integración de los trabajadores en la composición de los órganos de administración de las sociedades, al efecto de poder tomar parte en las decisiones de los mismos, y aparece regulada —si se trata de sociedades alemanas no transnacionales o no actuantes en el marco de la economía social<sup>38</sup>— en cuatro Leyes distintas, que son la «Ley de Cogestión de los Trabajadores en los Consejos de Vigilancia y Consejos de Dirección de las Empresas de la Minería y de la Industria Productora de Hierro y Acero [*Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*]» de 1951, la «Ley Complementaria de la Ley sobre la Cogestión de los Trabajadores en los Consejos de Vigilancia y Consejos de Dirección de las Empresas de la Minería y de la Industria Productora de Hierro y Acero [*Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*]» de 1956, la «Ley sobre la Cogestión de los Trabajadores [*Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*]» de 1976, y por último, la «Ley de Participación de un Tercio de los Trabajadores en el Consejo de Vigilancia [*Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat*]» de 2004. Frente a todo esto, la «cogestión» en sentido amplio viene a consistir en reunirse el comité de empresa con el empresario, negociar y llegar a acuerdos —sobre «asuntos sociales [*soziale Angelegenheiten*]<sup>39</sup>, sobre «organización del puesto de trabajo, de

<sup>37</sup> Acerca de esta distinción, véase F. GAMILLSCHEG, «La cogestión de los trabajadores en el Derecho alemán. Balance a tenor de la Sentencia del Tribunal Constitucional Federal de 1 de marzo de 1979» (traducción castellana de C. MIÑAMBRES PUIG), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2 (1980), pág. 169; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 135 y ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 441 y ss. Sobre la historia del tema en Alemania, véase U. ZACHERT, *Lecciones de Derecho del Trabajo Alemán* (traducción castellana de F. MARTÍN RODRÍGUEZ y N. MENDOZA NAVAS), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 1998), págs. 77 y ss.

<sup>38</sup> La «cogestión en la empresa», en estos otros casos, aparece regulada en leyes exentas de transposición de las Directivas comunitarias correspondientes, que son la «Ley sobre la Participación de los Trabajadores en la Sociedad Europea (SE-Ley de Participación - SEBG) [*Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz - SEBG)*]» de 22 diciembre 2004, y la «Ley sobre la Participación de los Trabajadores y Trabajadoras en la Sociedad Cooperativa Europea (SCE-Ley de Participación - SCEBG) [*Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer Europäischen Genossenschaft (SCE-Beteiligungsgesetz - SCEBG)*]» de 14 agosto 2006. Téngase en cuenta, al igual que sucede en España, que el comité de empresa europeo —órgano de «cogestión en el centro de trabajo»— también posee en Alemania una norma específica de transposición de la Directiva correspondiente, que es la «Ley sobre los comités de empresa europeos [*Gesetz über Europäische Betriebsräte*]» de 28 octubre 1996. Acerca de la norma española equivalente de esta última Ley alemana, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 360.

<sup>39</sup> Cfr. Capítulo Tercero de la Parte Cuarta, parágrafos 87 a 89.

la actividad laboral y del entorno laboral [*Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung*]]<sup>40</sup>, sobre «asuntos de personal [*personelle Angelegenheiten*]]»<sup>41</sup> y sobre «asuntos económicos [*wirtschaftliche Angelegenheiten*]]»<sup>42</sup>—, afirmando al respecto la propia Ley —con el carácter de verdadera afirmación de principio— que «el empresario y el comité de empresa deben reunirse para deliberar al menos una vez al mes»<sup>43</sup>, y además, que «tienen que negociar sobre cuestiones conflictivas con la voluntad sería de llegar a un acuerdo y hacer propuestas para zanjar las divergencias de opiniones»<sup>44</sup>.

**8.** Los acuerdos logrados entre el comité de empresa y el empresario se conocen con el nombre de «acuerdos de empresa [*Betriebsvereinbarungen*]]», apareciendo regulados en lo esencial en el párrafo 77 de la Ley de Organización de la Empresa<sup>45</sup>. Según esta norma, se trata de acuerdos similares a los «convenios colectivos [*Tarifverträge*]]» («hay que ... redactarlos por escrito»<sup>46</sup>; «el empresario tiene que exponer los acuerdos de empresa en un lugar adecuado del centro de trabajo»<sup>47</sup>; «tras la vigencia de un acuerdo de empresa, sus reglas continúan aplicándose ... hasta que sea reemplazado por otro acuerdo»<sup>48</sup>), aunque subordinados a ellos («los salarios y demás condiciones de trabajo que estén o sean principalmente reguladas por convenio colectivo no pueden ser objeto de un acuerdo de empresa»<sup>49</sup>, teniendo en cuenta que «esto no se aplica cuando un convenio colectivo admite expresamente la celebración de acuerdos de empresa complementarios»<sup>50</sup>). Existe, sin embargo, una diferencia jurídica muy importante entre «convenios colectivos» y «acuerdos de empresa»<sup>51</sup>, puesto que los segundos poseen eficacia normativa («los acuerdos de empresa vinculan directamente y obligatoriamente [*Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend*]]»<sup>52</sup>, inderogable por pacto individual en contrario («si se concediesen derechos a los trabajadores por medio de un acuerdo de empresa, entonces sólo se admitirá una renuncia a ellos con el consentimiento del comité de empresa»<sup>53</sup>, pero que es una eficacia normativa de carácter general —dado el carácter de órgano de representación unitaria, o de todos los trabajadores, que posee el comité de empresa—, probándolo el que la Ley afirme que «los acuerdos de empresa hay que celebrarlos conjuntamente [*gemeinsam*] por el comité de empresa y el empresario»<sup>54</sup>.

<sup>40</sup> Cfr. Capítulo Cuarto de la Parte Cuarta, párrafos 90 a 91.

<sup>41</sup> Cfr. Capítulo Quinto de la Parte Cuarta, párrafos 92 a 105.

<sup>42</sup> Cfr. Capítulo Sexto de la Parte Cuarta, párrafos 106 a 113.

<sup>43</sup> Cfr. párrafo 74, apartado 1, inciso primero.

<sup>44</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>45</sup> Sobre este párrafo, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 2096 y ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 107 y ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 394 y ss.

<sup>46</sup> Cfr. apartado 2, inciso primero.

<sup>47</sup> *Ibidem*, inciso tercero.

<sup>48</sup> Cfr. apartado 6.

<sup>49</sup> Cfr. apartado 3, inciso primero.

<sup>50</sup> *Ibidem*, inciso segundo. Al respecto, véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 231 y ss.

<sup>51</sup> Acerca de los primeros, véase *infra*, Capítulo Décimo.

<sup>52</sup> Cfr. apartado 4, inciso primero.

<sup>53</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>54</sup> Cfr. apartado 2, inciso primero.

9. Otra diferencia importante entre el régimen de los «acuerdos de empresa» y el de los «convenios colectivos» —y por tanto, entre representaciones unitarias y sindicatos—, sobre la que también insiste la Ley de Organización de la Empresa, se refiere a que el comité de empresa carece del derecho a hacer huelgas para reforzar su posición negociadora<sup>55</sup>, dado que: 1) «las medidas de lucha laboral [*Maßnahmen des Arbeitskampfes*] entre el empresario y el comité de empresa son inadmisibles [*unzulässig*]<sup>56</sup>, aunque «no se afectará por causa de ello a las luchas laborales entre las partes de un convenio colectivo»<sup>57</sup>; 2) «el empresario y el comité de empresa tienen que abstenerse de acciones a través de las que sean perjudicadas la actividad laboral o la paz del centro de trabajo [*der Frieden des Betriebs*]<sup>58</sup>; y 3) «tienen que abstenerse de la correspondiente actividad política partidaria en el centro de trabajo»<sup>59</sup>, aunque «los trabajadores que desempeñen funciones en el marco de esta Ley no serán perjudicados a causa de ello por la actividad para su sindicato también en el centro de trabajo»<sup>60</sup>. Como es lógico, la efectividad de tal sistema está basada en un mecanismo potente de solución extrajudicial de conflictos<sup>61</sup>, afirmando al respecto la Ley de Organización de la Empresa que «para zanjar las divergencias de opiniones entre empresario y comité de empresa, comité de empresa conjunto o comité de empresa de grupo, hay que constituir en caso de necesidad un órgano de arbitraje [*eine Einigungsstelle*]<sup>62</sup>, teniendo en cuenta que «a través de acuerdo de empresa puede constituirse un órgano de arbitraje permanente»<sup>63</sup>. A todo lo largo y ancho de la Ley, incontables párrafos de la misma afirman —empleando una fórmula machaconamente estereotipada— que «la decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa [*der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat*]<sup>64</sup>, aunque esto no se aplica en la «cogestión» de asuntos no referidos al «personal en general» —por ejemplo, en materia de despidos—, pues en estos otros asuntos de carácter individual la regla general es que «si el comité de empresa deniega su consentimiento, entonces el empresario podrá solicitar del Tribunal de Trabajo que reemplace el consentimiento»<sup>65</sup>.

<sup>55</sup> Como se sabe, el «derecho de huelga [*Streiksrecht*]<sup>55</sup> es, en Alemania, un derecho de titularidad exclusivamente sindical. Al respecto, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 1747 y ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., págs. 61 y ss.; y A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., págs. 337 y ss.

<sup>56</sup> Cfr. párrafo 74, apartado 2, medioinciso primero.

<sup>57</sup> *Ibidem*, medioinciso segundo.

<sup>58</sup> Cfr. párrafo 74, apartado 2, inciso segundo.

<sup>59</sup> *Ibidem*, medioinciso tercero.

<sup>60</sup> Cfr. párrafo 74, apartado 3.

<sup>61</sup> Al respecto, exhaustivo, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 2169 y ss.

<sup>62</sup> Cfr. párrafo 76 (rotulado «Órgano de arbitraje [*Einigungsstelle*]<sup>62</sup>), apartado 1, inciso primero.

<sup>63</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>64</sup> Cfr. párrafo 37, apartado 6; párrafo 38, apartado 2; párrafo 39, apartado 1; párrafo 47, apartado 6; párrafo 72, apartado 6; etc. Sobre la posible impugnación judicial de la «decisión» de dicho órgano, la Ley de Organización de la Empresa afirma en el párrafo 76, apartado 5, que «el órgano de arbitraje adopta sus acuerdos teniendo en cuenta apropiadamente el interés del centro de trabajo y de los trabajadores afectados, según un criterio equitativo [*nach billigem Ermessen*]<sup>64</sup> (inciso tercero), teniendo en cuenta que «la transgresión de los límites del criterio sólo puede alegarse ante el Tribunal de Trabajo por el empresario o por el comité de empresa dentro del plazo de dos semanas a contar desde el día de la adopción del acuerdo» (inciso cuarto).

<sup>65</sup> Cfr. apartado 99, apartado 4. También, párrafo 103, apartados 2 y 3; y párrafo 104.

# CAPÍTULO DÉCIMO

## LA REGULACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Alberto Arufe Varela

### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY DEL CONVENIO COLECTIVO

1. Quizá por ser una pieza capital del sistema alemán de relaciones laborales colectivas<sup>1</sup>, sorprende que la «Ley del Convenio Colectivo [*Tarifvertragsgesetz*]» o TVG, de 9 abril 1949 —cuyo texto refundido actualmente en vigor se remonta a 25 agosto 1969—, sea una Ley tan breve, concisa e, incluso, apodíctica, que consta de sólo quince párrafos (carentes de toda agrupación formal de los mismos en Títulos). Sorprende asimismo que no contenga ni una sola referencia expresa a la Constitución Federal —a pesar de resultar evidente que el artículo 9, apartado 3, de esta última (que es el precepto constitucional regulador, en términos muy genéricos, de la «libertad sindical [*Koalitionsfreiheit*]»)»<sup>2</sup> constituya la base sobre la que se asienta la Ley laboral en cuestión<sup>3</sup>—, aludiendo sólo (y además, con un carácter casi episódico) a dos Reglamentos promulgados durante el Tercer *Reich*<sup>4</sup>, a la Tercera Ley Transitoria sobre Berlín<sup>5</sup>, al Código de Comercio<sup>6</sup> y a la Ley de Sociedades Anónimas<sup>7</sup>. Posee, sin

<sup>1</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Recensión» de O.E. KEMPEN y U. ZACHERT, (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 133 (2007), págs. 264-265.

<sup>2</sup> Este último precepto constitucional se limita a afirmar lo siguiente: «el derecho a formar asociaciones para la preservación y promoción de las condiciones laborales y las condiciones económicas se garantiza a todo hombre y para toda profesión» (inciso 1º); «los acuerdos que busquen restringir este derecho o dañarlo son nulos, y las decisiones judiciales basadas en ellos son ilegales» (párrafo 2º); «las especificaciones de que tratan los artículos 12a y 35, apartados 2 y 3, el artículo 87a, apartado 4, y el artículo 91, no deben ser enjuiciadas contra los conflictos laborales que sean declarados para la preservación y promoción de las condiciones laborales y las condiciones económicas por las asociaciones a que se refiere el inciso 1º» (inciso 3º). Sobre este precepto y el «*Richterrecht*» relativo al mismo, véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 37 y ss.

<sup>3</sup> Al respecto, véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 85 y ss.; y U. ZACHERT, «Collective bargaining in Germany», en *Collective bargaining in Europe*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005), págs. 27-28.

<sup>4</sup> Cfr. párrafo 10, apartado 1.

<sup>5</sup> Cfr. párrafo 12b.

<sup>6</sup> Cfr. párrafo 12a, apartado 4.

<sup>7</sup> Cfr. párrafo 12a, apartado 2.

embargo —como contrapeso de todo su laconismo—, un importantísimo Reglamento de desarrollo —que es el «Reglamento para la Ejecución de la Ley del Convenio Colectivo [*Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes*]» de 20 febrero 1970—, también de contenido muy breve (consta formalmente de sólo dieciocho párrafos, aunque agrupados en seis Títulos, esto último con evidente exageración formal)<sup>8</sup>.

2. La Ley del Convenio Colectivo no traiciona en absoluto su denominación, puesto que no se trata ni de una Ley «de convenios colectivos» ni tampoco de una Ley «de negociación colectiva» (poco tiene que ver, por tanto, con el Título III de nuestro Estatuto de los Trabajadores [rotulado, recuérdese, «De la negociación colectiva y de los convenios colectivos»]). Lo primero, porque regula única y exclusivamente el convenio colectivo «sindical» —evidentemente, no en el sentido franquista de la expresión, dado que en Alemania existe verdadera libertad sindical, y no un sindicato oficial único<sup>9</sup>—, entendiéndose por tal el que es negociado y celebrado por uno o varios sindicatos, afirmando al respecto el crucial párrafo 2 (rotulado «Partes del convenio colectivo [*Tarifvertragsparteien*])», apartado 1, que «las partes del convenio colectivo son los sindicatos y el empresario individual, así como las asociaciones de empresarios [*Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern*]». En consecuencia, no trata en absoluto los convenios colectivos empresariales no sindicales —estipulados entre el comité de empresa (*Betriebsrat*) y el empresario, y denominados en Alemania «acuerdos de empresa [*Betriebsvereinbarungen*])—, regulados en la Ley de Organización de la Empresa de 1972<sup>10</sup>, que resulta ser por ello mismo una Ley silenciada por la Ley del Convenio Colectivo (aunque, al menos por tres veces, autorice expresamente al convenio colectivo a regular «cuestiones jurídicas de organización de la empresa [*betriebsverfassungsrechtliche Fragen*])»<sup>11</sup>, siempre en un contexto de mucho laconismo acerca de lo que puede contener el convenio colectivo que regula, hasta el punto incluso de que ni siquiera menciona el «salario», en cuanto que contenido (más que posible, sistemático) de dicho convenio colectivo<sup>12</sup>.

3. Pero decíamos también, hace un momento, que esta Ley del Convenio Colectivo tampoco es una Ley «de negociación colectiva». En efecto, resultaría inútil buscar en ella el procedimiento de negociación del convenio colectivo (tan prolijamente regulado, como se sabe, en el Título III de nuestro Estatuto de los Trabajadores), o el procedimiento de administración del convenio colectivo [articulado en nuestro Estatuto de

<sup>8</sup> Dicha norma ha sido últimamente modificada por Reglamento de 31 octubre 2006.

<sup>9</sup> Sobre las sucesivas leyes franquistas de convenios colectivos «sindicales» de 1958 y 1973, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 90-91.

<sup>10</sup> Más en concreto, en su párrafo 77. Acerca de esta Ley, véase *supra*, Capítulo Noveno.

<sup>11</sup> Cfr. párrafo 1, apartado 1; párrafo 3, apartado 2; y párrafo 4, apartado 1, inciso segundo.

<sup>12</sup> Al tema sí alude, en cambio, la Ley de Organización de la Empresa, allí donde afirma que «los salarios y demás condiciones de trabajo que estén o sean principalmente reguladas por convenio colectivo no pueden ser objeto de un acuerdo de empresa» (párrafo 77, apartado 3, inciso primero), teniendo en cuenta que «esto no se aplica cuando un convenio colectivo admite expresamente la celebración de acuerdos de empresa complementarios» (*ibidem*, inciso segundo). A este precepto remite, aunque implícitamente, el párrafo 4, apartado 3, de la Ley del Convenio Colectivo. Acerca de «la relación del convenio colectivo con el acuerdo de empresa», véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 231 y ss.

los Trabajadores, alrededor de la «comisión paritaria», que es contenido «mínimo» de todo convenio colectivo estatutario, según su artículo 85.3.e)], o los conflictos colectivos (nada hay en la Ley alemana similar al contenido del artículo 89.1, párrafo cuarto, de nuestro Estatuto de los Trabajadores, acerca de que «en los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas»<sup>13</sup> o el deber de paz (recuérdese que el artículo 82.2 de nuestro Estatuto de los Trabajadores afirma que los convenios colectivos «igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten»<sup>14</sup>, indicando sólo respecto de dichos conflictos la Ley alemana, y casi como de pasada, que «las decisiones firmes de los tribunales laborales que se dicten en conflictos jurídicos [*Rechtsstreitigkeiten*] entre las partes de un convenio colectivo derivados del convenio colectivo o sobre la existencia o inexistencia del convenio colectivo, son vinculantes para los tribunales y para los tribunales de arbitraje en los conflictos jurídicos entre las partes obligadas por el convenio colectivo, así como entre éstas y terceros»<sup>15</sup>. Y es que, en realidad, la Ley del Convenio Colectivo es la Ley reguladora de la eficacia del convenio colectivo «sindical» existente en Alemania<sup>16</sup>.

## II. LA EFICACIA NORMATIVA LIMITADA, COMO REGLA, DEL CONVENIO COLECTIVO

4. Aunque para esta Ley el convenio colectivo sea un contrato (la palabra «*Tarifvertrag*», literalmente «contrato de tarifa», habla por sí sola) y un contrato, además, que crea obligaciones recíprocas entre las partes que lo estipularon (de ahí que mencione, con naturalidad, que «el convenio colectivo regula los derechos y deberes de las partes del convenio colectivo [*Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien*]»<sup>17</sup>, o el «cumplimiento de las obligaciones recíprocas [*der gegenseitigen Verpflichtungen*] de las partes del convenio colectivo»<sup>18</sup>, o también, que «las partes del convenio colectivo están obligadas [*sind verpflichtet*]»<sup>19</sup>); a pesar de ello, digo, toda la regulación que contiene está anclada en el dato de que el convenio colectivo —todo convenio colectivo por ella regulado— es un auténtico contrato normativo. Y de ahí que hable, también con naturalidad, de las «normas jurídicas» del convenio colectivo («las normas jurídicas del convenio colectivo [*Rechtsnormen des Tarifvertrags*] sobre cuestiones empresariales y

<sup>13</sup> El propio apartado 4 de este mismo precepto estatutario alude también a otro supuesto claro de conflicto colectivo de intereses, al hilo de su solución extrajudicial por «mediación».

<sup>14</sup> Sobre el «deber de paz» en la Ley de Organización de la Empresa de 1972, véase *supra*, Capítulo Noveno.

<sup>15</sup> Cfr. párrafo 9. Acerca de la formalización procesal en Alemania de los que aquí llamaríamos «conflictos colectivos jurídicos», véase E. KOCHER, «Requisitos de la demanda y objeto del litigio en el ejercicio de una pretensión de conflicto colectivo sobre cesación de negociaciones individuales en masa violadoras del convenio colectivo» (traducción al castellano de A. ARÚFE VARELA), *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006), págs. 599 y ss.

<sup>16</sup> Sobre este tema, exhaustivo, véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 801 y ss.

<sup>17</sup> Cfr. párrafo 1, apartado 1.

<sup>18</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 4.

<sup>19</sup> Cfr. párrafo 7, apartado 1, inciso primero.

jurídicas de organización de la empresa rigen para todas los establecimientos cuyo empresario esté obligado por el convenio colectivo»<sup>20</sup>; «las normas jurídicas del convenio colectivo [*Rechtsnormen des Tarifvertrags*] que ordenan el contenido, la celebración o la terminación de las relaciones laborales rigen directamente e imperativamente entre ambas partes obligadas por el convenio colectivo que estén incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo»<sup>21</sup>; «tras la vigencia del convenio colectivo continúan rigiendo sus normas jurídicas [*seine Rechtsnormen*] hasta que sea sustituido por otro acuerdo»<sup>22</sup>), no cabiendo ninguna duda de que esta expresión jurídica —que utiliza incluso el mismísimo Código Civil alemán, para referirse siempre al convenio colectivo<sup>23</sup>— convierte a este último en verdadera «Ley», puesto que la Ley de Introducción al Código Civil expresamente afirma que «Ley [*Gesetz*], a los efectos del Código Civil y de esta Ley, es cada norma jurídica [*jede Rechtsnorm*]»<sup>24</sup>. Por si alguna duda dogmática cupiese todavía, téngase en cuenta que la propia Ley del Convenio Colectivo regula lo que en España llamaríamos inderogabilidad individual del convenio colectivo [impuesta por el artículo 3.1.c) de nuestro Estatuto de los Trabajadores], al afirmar que «los acuerdos en contra sólo son admisibles supuesto que estén autorizados por el convenio colectivo, o que contengan una modificación de la regulación en beneficio de los trabajadores»<sup>25</sup>.

5. Desde el punto de vista del Derecho comparado —y no sólo desde el punto de vista del Derecho español—, llama la atención esta incuestionable eficacia normativa que posee el convenio colectivo alemán, sobre todo teniendo en cuenta que la Ley del Convenio Colectivo —en contraste claro, por ejemplo, con el artículo 90 de nuestro Estatuto de los Trabajadores<sup>26</sup>— no prevé por ningún lado la publicación del texto del convenio colectivo en periódicos oficiales, ni siquiera en el Boletín del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social (*Bundesarbeitsblatt*) o en el Boletín Federal de Anuncios (*Bundesanzeiger*). Lo que la Ley prevé es, de un lado, el registro de los convenios colectivos —pero no para que su contenido se publique, y mucho menos a través de Internet—, a cuyo efecto la regla general es que «las partes del convenio colectivo están obligadas a enviar al Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, dentro del mes siguiente a la celebración, gratuitamente, el texto original o una copia auténtica, así como dos copias más, de cada convenio colectivo y de sus modificaciones»<sup>27</sup>, teniendo en cuenta que «tienen que comunicarle el vencimiento de cada convenio colectivo en el

<sup>20</sup> Cfr. párrafo 3, apartado 2.

<sup>21</sup> Cfr. párrafo 4, apartado 1, inciso primero.

<sup>22</sup> Cfr. párrafo 4, apartado 5.

<sup>23</sup> Cfr. su párrafo 613a. Noticiándolo —es un hecho que no puede dejar indiferente a cualquier laboralista español—, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 452.

<sup>24</sup> Cfr. artículo 2. Sobre esta Ley, véase *supra*, Capítulo Segundo, núm. 1.

<sup>25</sup> Cfr. párrafo 4, apartado 3. Razonando *in extenso* acerca del «principio de favorabilidad [*Günstigkeitsprinzip*]», al hilo de la interpretación de este precepto, véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 925 y ss.

<sup>26</sup> Acerca de este precepto estatutario, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 426-427.

<sup>27</sup> Cfr. párrafo 7, apartado 1, medioinciso primero.

plazo de un mes»<sup>28</sup>. Y de otro lado, la publicidad meramente interna del convenio colectivo, al ordenar que «los empresarios están obligados a exponer los convenios colectivos que afecten a su centro de Trabajo en un lugar adecuado del cenro de Trabajo.»<sup>29</sup>.

6. Ahora bien, con terminología española, resulta claro que esta Ley del Convenio Colectivo regula, en principio, un convenio colectivo de eficacia normativa, sí, pero «limitada», que es la eficacia normativa que poseen los convenios colectivos en la generalidad de países del continente europeo, excepción hecha de España<sup>30</sup>. La peculiaridad de la Ley alemana en este punto es, sin embargo, evidente. En efecto, frente al modelo francés —tan influyente en toda Europa— de convenio colectivo de eficacia normativa «limitada», basada en el principio de la nuda afiliación empresarial<sup>31</sup>, esta Ley alemana del Convenio Colectivo basa la eficacia normativa «limitada» del convenio colectivo que regula en el principio de la doble afiliación —que luce con especial claridad en la hipótesis del «convenio colectivo sectorial [*Flächentarifvertrag* o *Verbandstarifvertrag*]]»<sup>32</sup>, pues en este caso el convenio colectivo sólo despliega su eficacia normativa sobre los empresarios afiliados a la asociación empresarial pactante y sobre los trabajadores asimismo afiliados al sindicato pactante<sup>33</sup>—, dado que la Ley en cuestión (en un párrafo clave, rotulado «Obligatoriedad del convenio colectivo [*Tarifgebundenheit*]]») sienta la regla general —empleando los plurales con toda intención— de que «están obligados [*Tarifgebunden*] por el convenio colectivo los afiliados a las partes del convenio colectivo»<sup>34</sup>.

### III. LA EFICACIA NORMATIVA GENERAL, COMO EXCEPCIÓN, DEL CONVENIO COLECTIVO

7. También al igual que ocurre en la generalidad de países del continente europeo, la regla de la eficacia normativa «limitada» del convenio colectivo cuenta con la

<sup>28</sup> *Ibidem*, medioinciso segundo. Sobre el «registro de convenios colectivos [*Tarifregister*]]», véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 1106 y ss.

<sup>29</sup> Cfr. párrafo 8. Sobre «anuncio del convenio colectivo [*Bekanntgabe des Tarifvertrages*]]», véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 1114 y ss. Acerca del impacto de dicho párrafo 8 sobre el artículo 534 del Código portugués del Trabajo, véase P. ROMANO MARTINEZ, L.M. MONTEIRO, J. VASCONCELOS, P. MADEIRA DE BRITO, G. DRAY y L. GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho*, 4ª ed., Almedina (Coimbra, 2005), pág. 827. Para una visión pedagógica —desde el punto de vista iuscomparatista— del Derecho portugués de la negociación colectiva, véase B.G.L. XAVIER, «Collective bargaining in Portugal», en *Collective bargaining in Europe*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005), págs. 193 y ss.

<sup>30</sup> Sobre nuestros «convenios colectivos extraestatutarios» y su peculiar eficacia normativa, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 439 y ss. Acerca de la perplejidad que esta eficacia normativa de los convenios colectivos alemanes suscita en los tribunales federales norteamericanos, véase A. ARUFE VARELA, «La aplicación judicial de la “defensa de leyes extranjeras” regulada en la legislación laboral antidiscriminatoria de los Estados Unidos», *Actualidad Laboral*, núm. 9 (2007), pág. 1077.

<sup>31</sup> Según el Código francés del Trabajo, «cuando un empresario está vinculado por las cláusulas de un convenio colectivo ... de trabajo, estas cláusulas se aplican a los contratos de trabajo concluidos con él, salvo disposiciones más favorables» (cfr. artículo L. 135-2)

<sup>32</sup> Acerca de esta terminología, que no utiliza la Ley del Convenio Colectivo, véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 282 y ss.

<sup>33</sup> El mismo modelo se sigue en Portugal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 552, apartado 1, del Código portugués del Trabajo, y la jurisprudencia laboral relativa al mismo, que expresamente habla del «principio de doble afiliación [*princípio de dupla filiação*]]» (cfr. por todas, Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 24 enero 2007, proceso núm. 06S2447 [Ponente MÁRIO PEREIRA]).

<sup>34</sup> Cfr. párrafo 3, apartado 1.

excepción de la eficacia normativa general de cierta clase de convenios colectivos<sup>35</sup>, regulada el parágrafo 5 de la Ley alemana (bajo el rótulo, que lo dice todo, «eficacia general [*Allgemeinverbindlichkeit*])»<sup>36</sup>. De acuerdo con este precepto, «con la declaración de eficacia general, las normas jurídicas del convenio colectivo comprenden [*erfassen*] también en su ámbito de aplicación [*Geltungsbereich*] a los empresarios y trabajadores no obligados por el convenio colectivo [*nicht tarifgebundenen*] hasta ese momento»<sup>37</sup>. Lógicamente, la aplicación de estos otros convenios colectivos a empresarios y trabajadores no afiliados fuerza a dar a los mismos algún tipo de publicidad oficial —aunque, en ningún caso, llegue a publicarse su contenido—, afirmándose al respecto por la Ley del Convenio Colectivo que «la declaración de eficacia general y la revocación de la eficacia general requieren de anuncio oficial público»<sup>38</sup>; y además, pero ahora por su Reglamento de ejecución, que «la declaración de eficacia general, la anulación o rechazo de la solicitud de declaración de eficacia general, la revocación de la eficacia general, así como las comunicaciones de las partes del convenio colectivo sobre la pérdida de vigencia y sobre la modificación de convenios colectivos de eficacia general serán anunciadas oficialmente en el Boletín Federal de Anuncios por el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social»<sup>39</sup>, teniendo en cuenta que «la comunicación sobre la pérdida de vigencia de un convenio colectivo de eficacia general no necesita ser anunciada oficialmente cuando el convenio colectivo sólo fue concluido por tiempo determinado y este hecho ha sido anunciado oficialmente con la declaración de eficacia general»<sup>40</sup>.

**8.** El procedimiento administrativo para obtener la declaración de «eficacia general» de un convenio colectivo aparece puntillosamente regulado en la Ley y en su Reglamento de ejecución, y consta en lo esencial de cuatro trámites<sup>41</sup>. Lógicamente, el primero es la solicitud, respecto de la cual la Ley afirma que «el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede declarar la eficacia general de un convenio colectivo ... a petición de una de las partes del convenio colectivo [*auf Antrag einer Tarifvertragspartei*]»<sup>42</sup>, cuando se cumplan cumulativamente dos requisitos, relativos a que «los empresarios obligados por el convenio colectivo ocupen no menos del 50 por ciento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo»<sup>43</sup>, y a que «la declaración de eficacia general resulte conveniente para el

<sup>35</sup> Sobre la distinción en Francia entre «extensión [*extension*]» y «ampliación [*élargissement*]» —esta última equivalente de la «extensión» española— de convenios colectivos, véanse los artículos L. 133-8, párrafo primero, y L. 132-12, respectivamente, del Código francés del Trabajo. Acerca del tema en nuestro Derecho, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 403-404.

<sup>36</sup> Al respecto, véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 1075 y ss.

<sup>37</sup> Apartado 4.

<sup>38</sup> Cfr. parágrafo 5, apartado 7.

<sup>39</sup> Cfr. parágrafo 11, inciso primero.

<sup>40</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>41</sup> Acerca de este procedimiento, con todo lujo de detalles procedimentales (y procesales), véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 1094 y ss.

<sup>42</sup> Cfr. parágrafo 5, apartado 1, párrafo primero.

<sup>43</sup> *Ibidem*, número 1.

interés público»<sup>44</sup>. El segundo es un trámite de «presentación de alegaciones [*Stellungnahme*]», respecto del cual la Ley indica que «antes de decidir sobre la petición, hay que dar la oportunidad a los empresarios y a los trabajadores que llegarían a estar afectados por la declaración de eficacia general, a los sindicatos y a las asociaciones de empresarios interesados en la conclusión del procedimiento, así como a las supremas autoridades laborales de los Estados federados en cuyo ámbito se extienda el convenio colectivo, de expresarse por escrito, así como de manifestarse en una audiencia oral y pública»<sup>45</sup>. El tercero se refiere a la preceptiva intervención de la «comisión de convenios colectivos [*Tarifausschuß*]» —«compuesta respectivamente por tres representantes de las organizaciones centrales [*Spitzenorganisationen*] de empresarios y de trabajadores»<sup>46</sup>, teniendo en cuenta que «organizaciones centrales a los efectos de esta Ley son ... aquellas federaciones de sindicatos o de asociaciones empresariales que tengan relevancia esencial [*wesentliche Bedeutung*] para la representación de los intereses de los trabajadores o de los intereses de los empresarios en la vida laboral del territorio federal»<sup>47</sup>—, en relación con lo cual el Reglamento afirma que «el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social convoca la comisión de convenios colectivos para una audiencia sobre la solicitud de declaración de eficacia general de un convenio colectivo y anuncia oficialmente la fecha de la audiencia en el Boletín Federal de Anuncios»<sup>48</sup>, teniendo en cuenta que «la fecha de la audiencia debe ser posterior al transcurso del plazo de presentación de alegaciones»<sup>49</sup>. Y por último, la resolución del expediente, afirmando al respecto el Reglamento que «la declaración de eficacia general requiere del acuerdo de la comisión de convenios colectivos»<sup>50</sup>, que «con la declaración de eficacia general, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social señala, de acuerdo con la comisión de convenios colectivos, la fecha de comienzo de la eficacia general»<sup>51</sup>, y que «ésta es, en todo caso, no anterior al día del anuncio oficial de la solicitud, siempre y cuando no se trate de la renovación o modificación de un convenio colectivo ya declarado de eficacia general»<sup>52</sup>.

9. La «eficacia general» de los convenios colectivos alemanes no es comparable, sin embargo, a la que —de acuerdo con nuestro Estatuto de los Trabajadores— poseen los convenios colectivos españoles. En efecto, nuestros convenios colectivos estatutarios se aplican sólo a «trabajadores» (a «todos los empresarios y *trabajadores* incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia») <sup>53</sup>, mientras que los convenios colectivos alemanes «de eficacia general» se aplican incluso a los que en España denominaríamos «autónomos dependientes» o «falsos autónomos». Al

<sup>44</sup> *Ibidem*, número 2.

<sup>45</sup> Cfr. párrafo 5, apartado 2.

<sup>46</sup> Cfr. párrafo 5, apartado 1, párrafo primero, de la Ley.

<sup>47</sup> Cfr. párrafo 12, inciso primero, de la Ley.

<sup>48</sup> Cfr. párrafo 6, apartado 1, inciso primero.

<sup>49</sup> Cfr. párrafo 6, apartado 1, inciso segundo.

<sup>50</sup> Cfr. párrafo 7, inciso primero.

<sup>51</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>52</sup> *Ibidem*, inciso tercero.

<sup>53</sup> Cfr. artículo 82.3, párrafo primero. Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 439.

respecto, la Ley alemana resulta terminante, ordenando en su párrafo 12a (rotulado «Personas asimiladas a trabajadores [*Arbeitnehmerähnliche Personen*])»<sup>54</sup> —en línea con alguna otra Ley laboral alemana estructural<sup>55</sup>— que «los preceptos de esta Ley se aplican igualmente»<sup>56</sup>, entre otras, «a las personas que son dependientes económicamente y están necesitadas de protección de seguridad social comparable a la de un trabajador (personas asimiladas a trabajadores), cuando estén ocupadas por otras personas al amparo de contratos de servicios o contratos de obras y que realicen prestaciones debidas personalmente y en lo esencial sin la colaboración de trabajadores»<sup>57</sup>, siempre y cuando —eso sí— «estén ocupadas principalmente por una persona»<sup>58</sup> o «reciban de una persona por término medio más de la mitad de la retribución que les corresponda por toda su actividad profesional»<sup>59</sup>.

---

<sup>54</sup> Exhaustivo al respecto, véase O. E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 1130 y ss.

<sup>55</sup> Acerca de la regulación del tema en la Ley del Tribunal de Trabajo, véase F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, «Trabajadores autónomos y seguridad y salud en el trabajo: una perspectiva de Derecho Comparado», *ALCORdeMGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 7 (2006), pág. 97.

<sup>56</sup> Apartado 1.

<sup>57</sup> *Ibidem*, párrafo primero, número 1.

<sup>58</sup> *Ibidem*, letra a).

<sup>59</sup> *Ibidem*, letra b).

# CAPÍTULO UNDÉCIMO

## LA REGULACIÓN DEL CONTENCIOSO LABORAL

Alberto Arufe Varela

### I. APROXIMACIÓN AL CONTENIDO DE LA LEY DEL TRIBUNAL DE TRABAJO

1. La «Ley del Tribunal de Trabajo [*Arbeitsgerichtsgesetz*]» o ArbGG, de 3 septiembre 1953<sup>1</sup>, a pesar de su tamaño y a diferencia de lo que ocurre con alguna otra Ley laboral alemana asimismo gigantesca —como es el caso, por ejemplo, de la Ley de Organización de la Empresa—, carece de un índice que permita hacerse una idea rápida, con sólo echarle un vistazo, de cuál es su contenido. Esta carencia se explica, sin embargo, por causa del hecho de tratarse de una Ley dotada de una estructura muy lógica —lo que no extraña, dada su posición central en el ordenamiento jurídico laboral alemán<sup>2</sup>— e, incluso —si se nos permite la expresión—, calificable asimismo de cartesiana. En efecto, se halla dividida en cinco Partes (*Teile*), aunque el grueso de lo que pretende regular se corresponde con las tres primeras Partes de la misma, pues su Parte Cuarta (sobre «Convenio de arbitraje en pleitos laborales [*Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten*])» y su Parte Quinta (sobre «Disposiciones transitorias y finales [*Übergangs- und Schlußvorschriften*])» tienen un carácter claramente marginal o residual, evidenciándolo incluso el dato de que de los sólo veintitrés parágrafos que materialmente conforman ambas partes

<sup>1</sup> Comentario sistemático de la misma, muy útil, es P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2006), págs. 67 y ss. Además, véase E. HELML, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 2004), págs. 3 y ss.; K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004), págs. 2303 y ss.; W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 374 y ss.; A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 457 y ss.; y H. REICHOLD, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 67 y ss. Enfocando todo el Derecho alemán del Trabajo desde una perspectiva rigurosamente procesal, véase A. KOKEMOOR y S. KREISSL, *Arbeitsrecht*, 3ª ed., Boorberg (Stuttgart, 2006), págs. 7 y ss.

<sup>2</sup> A ella remiten, por ejemplo, la Ley de Protección contra el Despido (cfr. *supra*, Capítulo Octavo), la Ley de Organización de la Empresa (cfr. *supra*, Capítulo Noveno) y Ley del Convenio Colectivo (cfr. *supra*, Capítulo Décimo).

—que son los párrafos 101 a 122 de la Ley— once de ellos, incluido el párrafo 121a, se hallen actualmente privados de contenido<sup>3</sup>.

2. Las tres primeras Partes de la Ley confirman que la misma es, a la vez, una Ley orgánica y una Ley procesal, reguladora en Alemania de la «jurisdicción de trabajo [*Arbeitsgerichtsbarkeit*]<sup>4</sup>. Su equivalente en España es, de un lado, la Ley de Procedimiento Laboral, sorprendiendo que los más de trescientos artículos de esta última, completados con una docena de disposiciones extravagantes, hayan podido ser comprimidos —sin merma ninguna de la seguridad jurídica— en poco más de un centenar de párrafos. Pero es que estos mismos párrafos equivalen igualmente, de otro lado, a nuestra Ley Orgánica del Poder Judicial, allí donde esta última procede a regular la estructura y organización de los tribunales laborales españoles<sup>5</sup>. La impresión de férrea lógica cartesiana se acentúa, con sólo reparar en el dato de que nada hay similar en la Ley alemana al contenido de la disposición adicional primera de nuestra Ley de Procedimiento Laboral, a cuyo tenor «en lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la de Enjuiciamiento Civil»<sup>6</sup>. En efecto, la Ley del Tribunal de Trabajo procede a detallar, al hilo de la regulación que efectúa de concretos asuntos procesales, qué es lo que se aplica y qué es lo que no se aplica en los procesos laborales alemanes de la «Ley de Enjuiciamiento Civil [*Zivilprozessordnung*] de 12 septiembre 1950<sup>7</sup>, orillando así todas las dudas e inseguridades que la remisión en globo contenida en la norma española —y más, desde la entrada en vigor en 2001 de nuestra nueva Ley de Enjuiciamiento Civil— suscitan a los sujetos protagonistas de las relaciones procesales laborales en España.

3. La Parte Primera de la Ley trata de las «Disposiciones generales [*Allgemeine Vorschriften*]», párrafos 1 a 13a. Son materialmente dieciocho párrafos, reguladores de cuestiones orgánicas y procesales de carácter infraestructural —por ejemplo, la «competencia [*Zuständigkeit*]», aunque troceándola en conexión con los dos grandes procesos laborales alemanes de cognición, regulados en otra parte<sup>8</sup>—, y en los que el párrafo 1 (rotulado «Tribunales para materias de trabajo [*Gerichte für Arbeitssachen*])

<sup>3</sup> Sobre el citado «convenio de arbitraje», la regla general es que «en pleitos jurídico-civiles entre las partes de un convenio colectivo derivados de los convenios colectivos o sobre la existencia o inexistencia de los convenios colectivos, las partes del convenio colectivo pueden excluir la jurisdicción de trabajo en general o en el caso concreto a través de un acuerdo expreso, y que la decisión deba adoptarse por un Tribunal de arbitraje» (cfr. párrafo 101, apartado 1), teniendo en cuenta que «el laudo arbitral tiene entre las partes la misma eficacia que una sentencia firme del Tribunal de Trabajo [*der Schiedsspruch hat unter den Parteien diesselben Wirkungen wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts*]» (cfr. párrafo 108, apartado 4). Sobre la eventual «demanda de anulación [*Aufhebungsklage*] de un laudo arbitral, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 799 y ss.

<sup>4</sup> Esta expresión aparece utilizada con relativa frecuencia en la Ley (cfr. párrafos 4, 9, 18 ó 101). Sobre la fundamentación constitucional de la «jurisdicción de trabajo» en el artículo 95 de la Constitución federal, véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 374.

<sup>5</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 531 y ss.

<sup>6</sup> Apartado 1.

<sup>7</sup> Cfr. párrafo 12, apartado 3; párrafo 13a, párrafo 46, apartado 2; párrafo 46a, apartado 1; párrafo 50, apartado 2; párrafo 66, apartado 2; párrafo 67, apartado 3; párrafo 69, apartado 4; párrafo 72, apartado 2; párrafo 72a, apartado 3; párrafo 77, párrafo 78, párrafo 78a, apartado 5; párrafo 78a, apartado 7; y párrafo 89, apartado 3.

<sup>8</sup> Véase *infra*, núms. 8 y 9.

actúa a modo de sumario introductorio de la propia Ley —aunque sorprenda—, pues en él se afirma literalmente lo siguiente: «la jurisdicción en materias de trabajo —parágrafos 2 a 3— se ejerce por los Tribunales de Trabajo —parágrafos 14 a 31—, los Tribunales de Trabajo del Estado federado —parágrafos 33 a 39— y el Tribunal Federal de Trabajo —parágrafos 40 a 45— (Tribunales para materias de trabajo)». Desde el punto de vista iuscomparatista, también llama la atención del laboralista español, siempre en esta Parte Primera: 1) que proceda a definir —con todo el valor de una definición auténtica— qué se entiende por «trabajador», en su parágrafo 5 (rotulado precisamente «Concepto de trabajador [*Begriff des Arbeitnehmers*]»)⁹, en el que se afirma entre otras varias cosas, desde un punto de vista positivo, que «trabajadores ... son ... otras personas que, por causa de su dependencia económica, se reputan personas asimiladas al trabajador»¹⁰, y desde un punto de vista negativo, que «los funcionarios en cuanto tales no son trabajadores»¹¹; 2) que, salvo en el primer grado de la jurisdicción laboral —en los procesos laborales alemanes, como luego se verá, rigen los principios de doble instancia y triple grado de jurisdicción—, resulta preceptiva la intervención de abogado (ya profesional libre, ya profesional al servicio de sindicatos o asociaciones empresariales), afirmando al respecto la Ley que «ante los Tribunales de Trabajo del Estado federado, y ante el Tribunal Federal de Trabajo, las partes tienen que dejarse representar por medio de abogados [*Rechtsanwälte*], en cuanto que representantes procesales»¹², y además, que «ante los Tribunales de Trabajo del Estado federado, pueden actuar en su lugar los representantes de sindicatos o de asociaciones empresariales [*Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern*] o de confederaciones de tales sujetos colectivos, cuando están autorizados para la representación en virtud de los estatutos o de poder, y son parte de la confederación, del sujeto colectivo o de sus miembros»¹³; y 3) que los procesos laborales alemanes no sean gratuitos, lo que explica la existencia en esta Parte de la Ley de parágrafos sobre «Tasas y Costas [*Kosten*]»¹⁴, sobre «Deber de soportar las tasas y costas [*Kostentragungspflicht*]»¹⁵ y sobre «Asignación de abogado y asistencia jurídica gratuita [*Beiordnung eines Rechtsanwalts, Prozeßkostenhilfe*]»¹⁶, que remiten a las leyes alemanas reguladoras de estos temas con carácter general, incluida la Ley de Enjuiciamiento Civil¹⁷.

⁹ Poniendo de relieve que se trata de «un concepto central para decidir la competencia de los tribunales», véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 106.

¹⁰ Apartado 1, inciso segundo. Con indicación de la jurisprudencia más relevante suscitada por este tema, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., pág. 2335.

¹¹ Apartado 2.

¹² Cfr. parágrafo 11, apartado 2, medioinciso primero.

¹³ *Ibidem*, inciso segundo. Sobre el tema en la primera instancia —donde rige la regla general de que «las partes pueden llevar ellas mismas el pleito ... o dejarse representar» (cfr. parágrafo 11, apartado 1, inciso primero)—, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 151 y ss.

¹⁴ Parágrafo 12.

¹⁵ Parágrafo 12a.

¹⁶ Parágrafo 11a.

¹⁷ Sobre el tema, comentando las Leyes en cuestión a las que remite la Ley del Tribunal de Trabajo, véase R. BRIESKE, «Einführung», en *RVG. RechtsanwaltsvergütungsG*, 4ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. IX y ss.; y exhaustivo a pesar de su título, H.-R. ENDERS, *RVG für Anfänger*, 13ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006), págs. 1 y ss.

## II. LA ORGANIZACIÓN DE LA JURISDICCIÓN LABORAL ALEMANA, SEGÚN LA LEY DEL TRIBUNAL DE TRABAJO

4. La Parte Segunda de la Ley regula la organización de la jurisdicción laboral alemana, bajo el rótulo genérico «Estructura de los tribunales para materias de trabajo [*Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen*]». Desde un punto de vista formal, se trata de una parte dividida en tres Capítulos (*Abschnitte*), relativos cada uno de ellos a los tres tipos distintos de tribunales de trabajo existentes en Alemania. Así, el Capítulo Primero, párrafos 14 a 32, regula los tribunales laborales de primera instancia y primer grado —denominados a secas «Tribunales de Trabajo [*Arbeitsgerichte*]»—, de los que hay un total de ciento veintidós en toda Alemania<sup>18</sup>. El Capítulo Segundo, párrafos 33 a 39, regula los tribunales laborales de segunda instancia y segundo grado —denominados «Tribunales de Trabajo del Estado federado [*Landesarbeitsgerichte*]»—, de los que en principio debía haber uno por cada uno de los dieciséis Estados federados, aunque luego resulta que de estos tribunales hay diecinueve en toda Alemania (el Estado de Renania del Norte-Westfalia tiene tres y el Estado de Baviera dos, quizá por tratarse de Estados federados que poseen un crecido número de Tribunales de Trabajo)<sup>19</sup>. Y el Capítulo Tercero, párrafos 40 a 45, regula el único tribunal laboral alemán de tercer grado —denominado «Tribunal Federal de Trabajo [*Bundesarbeitsgericht*]»—, que tiene su sede en la ciudad de Erfurt (Estado federado de Turingia)<sup>20</sup>.

5. En contraste con lo que ocurre en España, todos los tribunales laborales alemanes son órganos jurisdiccionales colegiados, compuestos por una pluralidad de Salas. Estas Salas se denominan «Cámaras [*Kammern*]» en los Tribunales de Trabajo y en los Tribunales de Trabajo de los Estados federados, y «Senados [*Senate*]», en el Tribunal Federal de Trabajo<sup>21</sup>. Su número y competencia (por razón de la materia o por razón del lugar)<sup>22</sup> se determinan por «la suprema autoridad competente del Estado federado», en el caso de los Tribunales de Trabajo<sup>23</sup> y de los Tribunales de Trabajo de los Estados federados<sup>24</sup>, y por «el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, de acuerdo con el Ministerio federal de Justicia», en el caso del Tribunal Federal de Trabajo<sup>25</sup>, existiendo actualmente en este último Tribunal diez de tales Salas<sup>26</sup>. En el propio Tribunal Federal de Trabajo existe, además, una «Sala General [*Große Senat*]»<sup>27</sup>, cuya

<sup>18</sup> En P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 267, nota 1, no figura la relación de los mismos, aunque sí cómo localizarla librecamente. A través de Internet, la relación en cuestión figura en [www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/gerichte/arbeitsgerichte](http://www.arbeitsrecht.de/arbeitsrecht/gerichte/arbeitsgerichte).

<sup>19</sup> Véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 326.

<sup>20</sup> Cfr. párrafo 40, apartado 1.

<sup>21</sup> Sobre todas estas Salas, véase W. DÄUBLER, *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., cit., pág. 375.

<sup>22</sup> Véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 319 y ss., 328-329 y 337 y ss.

<sup>23</sup> Cfr. párrafo 17.

<sup>24</sup> Cfr. párrafo 35, apartado 3.

<sup>25</sup> Cfr. párrafo 41, apartado 3.

<sup>26</sup> Al respecto, véase [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

<sup>27</sup> Cfr. párrafo 45.

composición es más reducida que la de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo cuando actúa constituida en Sala General<sup>28</sup>. Según la Ley del Tribunal de Trabajo, «la Sala General decide cuando una Sala [del Tribunal Federal de Trabajo] quiere apartarse en una cuestión jurídica de la decisión de otra Sala o de la Sala General»<sup>29</sup>, teniendo en cuenta que «la Sala actuante [*der erkennende Senat*] puede plantear a la Sala General para su decisión una cuestión de significado general, cuando en su opinión es necesario para el perfeccionamiento del Derecho [*Fortbildung des Rechts*] o para el afianzamiento de una jurisprudencia unificada [*einheitlichen Rechtsprechung*]]»<sup>30</sup>, y además, que la decisión de la Sala General —siempre por auto— «es vinculante en el caso en cuestión para la Sala actuante»<sup>31</sup>.

6. También contrasta con la organización de la jurisdicción laboral en España, el hecho de que en Alemania rija el escabinato en la composición de absolutamente todos los tribunales de trabajo, afirmando al respecto la Ley que «los tribunales para materias de trabajo se cubren con jueces profesionales» —llamados «*Berufsrichter*»— «y con jueces electivos» —llamados «*ehrenamtliche Richter*»— «de los sectores [*Kreisen*] de los trabajadores y de los empresarios»<sup>32</sup>. Sobre esta base, cada Sala de los Tribunales de Trabajo y de los Tribunales de Trabajo de los Estados federados «actuará en el reparto con un Presidente y un juez electivo de los sectores respectivos de trabajadores y de empresarios»<sup>33</sup> —y por tanto, con mayoría de jueces electivos—, mientras que en el Tribunal Federal de Trabajo «cada Sala actuará en el reparto con un Presidente, dos vocales jueces profesionales y un juez electivo del sector respectivo de trabajadores y de empresarios»<sup>34</sup>. La Parte Tercera de la Ley regula minuciosamente los requisitos de edad, probidad, experiencia, etc., que deben cumplirse para poder ser elegido juez, imponiendo —en el caso del Tribunal Federal de Trabajo, donde son «nombrados por el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social para un período de cinco años»<sup>35</sup>— que «los jueces electivos deben haber cumplido la edad de 35 años, poseer especiales conocimientos y experiencia en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la vida laboral, y deben haber sido por lo menos cinco años juez electivo en un Tribunal para materias de trabajo»<sup>36</sup>.

<sup>28</sup> En efecto, «la Sala General se compone del Presidente, de un juez profesional de cada una de las Salas en las que el Presidente no ejerce la presidencia, y de tres jueces electivos de cada uno de los sectores de trabajadores y de empresarios» (parágrafo 45, apartado 5, inciso primero), teniendo en cuenta que «ante un impedimento del Presidente, asume su cargo un juez profesional de la Sala a la que aquél pertenece» (*ibidem*, inciso segundo).

<sup>29</sup> *Ibidem*, apartado 2. Sobre el concepto de «apartamiento» [en alemán, «*Abweichung (Divergenz)*»], véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 350.

<sup>30</sup> Parágrafo 45, apartado 4.

<sup>31</sup> *Ibidem*, apartado 7.

<sup>32</sup> Cfr. parágrafo 6, apartado 1.

<sup>33</sup> Cfr. parágrafo 16, apartado 2, y parágrafo 35, apartado 2.

<sup>34</sup> Cfr. parágrafo 41, apartado 2. Según P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., pág. 337, en el Tribunal Federal de Trabajo los jueces profesionales son «actualmente 24», y los jueces electivos, «actualmente alrededor de 200».

<sup>35</sup> Cfr. parágrafo 43, apartado 1, inciso primero.

<sup>36</sup> *Ibidem*, apartado 2, inciso primero.

### III. LOS PROCESOS LABORALES ALEMANES, SEGÚN LA LEY DEL TRIBUNAL DE TRABAJO

7. La Parte Tercera de la Ley, párrafos 46 a 100, trata de los procesos laborales, tanto de cognición e impugnación como, incluso, de ejecución<sup>37</sup>, bajo el rótulo genérico «Procedimientos ante los tribunales para materias de trabajo [*Verfahren vor den Gerichten für Arbeitsachen*]». Equivale, por tanto, al contenido de los Libros II, III y IV de nuestra Ley de Procedimiento Laboral, aunque articulándolo todo con una estructura tan lógica, que permite refundir el contenido de cientos de preceptos de nuestra Ley de Procedimiento Laboral en poco más de medio centenar de párrafos. Esta estructura sencilla está montada sobre la base de distinguir sólo dos procesos laborales de cognición —a tramitarse, en consecuencia, ante los Tribunales de Trabajo (recuérdese, los tribunales laborales de primera instancia y primer grado jurisdiccional)—, que son el «procedimiento [a resolverse] por sentencia [*Urteilsverfahren*]» (regulado en el Capítulo Primero de esta Parte Tercera, párrafos 46 a 79) y el «procedimiento [a resolverse] por auto [*Beschlußverfahren*]» (regulado en el Capítulo Segundo de la propia Parte Tercera, párrafos 80 a 100)<sup>38</sup>.

8. El «procedimiento [a resolverse] por sentencia» (o proceso laboral modelo en Alemania)<sup>39</sup> está ideado para la tramitación de todos los litigios a que se refiere el párrafo 2 de la Ley —precepto, en lo esencial, equivalente al grueso del artículo 2 de nuestra Ley de Procedimiento Laboral—, que son en sustancia todos los «pleitos jurídico-civiles [*bürgerliche Rechtsstreitigkeiten*]», tanto individuales como colectivos —y entre empresarios, trabajadores y representantes de ambos—, como consecuencia del convenio colectivo o de la relación laboral<sup>40</sup>; y más en concreto, siempre en lo esencial, los siguientes: 1) «pleitos jurídico-civiles entre las partes de un convenio colectivo, o entre éstas y terceros si derivan de convenios colectivos, o sobre la existencia o inexistencia de los convenios colectivos»<sup>41</sup>; 2) «pleitos jurídico-civiles entre las partes con capacidad para convenir colectivamente o entre éstas y terceros respecto de actos ilícitos, supuesto que se trate de medidas con finalidad de lucha laboral, o de cuestiones relativas a la libertad de asociación, con inclusión del derecho de participación de las

<sup>37</sup> Según el párrafo 62 (rotulado «Ejecución forzosa [*Zwangsvollstreckung*]»), «las sentencias de los Tribunales de Trabajo contra las que es admisible la oposición o la apelación son ejecutables provisionalmente [*vorläufig vollstreckbar*]» (párrafo 62, apartado 1, inciso primero), teniendo en cuenta que «en lo restante, resultan de aplicación a la ejecución forzosa los preceptos del Libro Octavo de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con inclusión del embargo [*Arrests*] y de las medidas provisionales» (*ibidem*, apartado 2, inciso primero). Cfr., además, párrafo 85. Sobre el tema, comentando al tiempo los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil aplicables al caso, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 545 y ss.

<sup>38</sup> Sobre ambos procesos, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 357 y ss. y 710 y ss., respectivamente.

<sup>39</sup> Téngase en cuenta, según la Ley del Tribunal de Trabajo, que «en el procedimiento [a resolverse] por auto, en primera instancia, rigen igualmente los preceptos reguladores del procedimiento [a resolverse] por sentencia en primera instancia sobre capacidad procesal, representación procesal, citaciones, vistas y plazos, recusación y exclusión de personal jurisdiccional, notificaciones, comparecencia personal de las partes, publicidad, poderes del Presidente y de los jueces electivos, preparación del juicio contencioso, juicio ante la Sala, práctica de la prueba, tramitación de buena fe del procedimiento, reposición a la situación anterior y revisión del procedimiento» (cfr. párrafo 80, apartado 2, inciso primero).

<sup>40</sup> Al respecto, véase E. HELML, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., cit., págs. 6 y ss.

<sup>41</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 1, núm. 1.

asociaciones relacionadas con ellas»<sup>42</sup>; y 3) «pleitos jurídico-civiles entre trabajadores y empresarios ... derivados de la relación laboral»<sup>43</sup>, con inclusión de los pleitos «sobre la existencia o inexistencia de una relación laboral»<sup>44</sup>, los «derivados de las negociaciones sobre la finalización de una relación laboral y respecto de su prórroga»<sup>45</sup>, los «derivados de actos ilícitos, supuesto que estén relacionados con la relación laboral»<sup>46</sup>, y también —entre otros muchos—, los pleitos «sobre los documentos del trabajo»<sup>47</sup>. Una vez concluida su tramitación —articulada alrededor de la celebración del «juicio oral [*mündliche Verhandlung*]<sup>48</sup>— ante el Tribunal de Trabajo, cabe apelar la sentencia de este último ante el correspondiente Tribunal de Trabajo del Estado federado —con amparo en lo dispuesto en los párrafos 64 a 77, reguladores del «procedimiento de apelación [*Berufungsverfahren*], en los que se prevé la admisibilidad de esta última, con carácter general, «cuando el valor del objeto de la reclamación excede de 600 euros»<sup>49</sup>—, que actúa no sólo como tribunal de segundo grado jurisdiccional, sino también como tribunal laboral de segunda instancia, visto que —al igual que ocurre con el recurso de apelación en España<sup>50</sup>— la Ley del Tribunal de Trabajo tolera en este proceso impugnatorio la «admisión de nuevos medios de ataque y defensa [*Zulassung neuer Angriffs- und Verteidigungsmittel*]<sup>51</sup>. En fin, «contra la sentencia definitiva de un Tribunal de Trabajo del Estado federado tiene lugar la casación [*Revision*] ante el Tribunal Federal de Trabajo»<sup>52</sup>, que ya no es en absoluto una tercera instancia<sup>53</sup>, pues este otro recurso —verdadero recurso extraordinario— sólo cabe interponerlo por motivos tasados en la Ley<sup>54</sup>, a saber: 1) «cuando ... una cuestión jurídica trascendente de la decisión posee interés general»<sup>55</sup>; 2) «cuando ... la sentencia se separe de una decisión del Tribunal Constitucional, de una decisión de la Sala conjunta del Tribunal Supremo de la Federación, de una decisión del Tribunal Federal de Trabajo o, en tanto que una decisión del Tribunal Federal de Trabajo no se ha pronunciado sobre la cuestión jurídica, de una decisión de otra Sala del mismo Tribunal de Trabajo del Estado federado o de otro Tribunal de Trabajo del Estado federado, y la decisión se base en esta separación»<sup>56</sup>; ó 3) «cuando ... se alega y existe un motivo de casación

<sup>42</sup> *Ibidem*, núm. 2.

<sup>43</sup> *Ibidem*, núm. 3, letra a).

<sup>44</sup> *Ibidem*, letra b).

<sup>45</sup> *Ibidem*, letra c).

<sup>46</sup> *Ibidem*, letra d).

<sup>47</sup> *Ibidem*, letra e).

<sup>48</sup> Cfr. párrafo 46, apartado 2. A celebrarse, además, con sujeción como regla al principio de unidad de acto (cfr. párrafo 57). Sobre el «principio de oralidad [*Mündlichkeitsprinzip*], véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 358 y ss.

<sup>49</sup> Cfr. párrafo 64, apartado 2, letra b).

<sup>50</sup> Acerca de la inexistencia del mismo en nuestra jurisdicción laboral, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 586.

<sup>51</sup> Éste es precisamente el rótulo del párrafo 67. Sobre él, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 627 y ss.

<sup>52</sup> Cfr. párrafo 72, apartado 1.

<sup>53</sup> Acerca de la «casación por salto [*Sprungrevision*], regulada en el párrafo 76 de la Ley, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 681 y ss.

<sup>54</sup> Sobre el tema, con todas sus concordancias procesales civiles y su jurisprudencia, véase K. DÖRNER, S. LUCZAK y M. WILDSCHÜTZ, *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., cit., págs. 2496 y ss.

<sup>55</sup> Cfr. párrafo 72, apartado 2, núm. 1.

<sup>56</sup> *Ibidem*, núm. 2.

absoluto según el párrafo 547, núms. 1 a 5, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, o una vulneración importante, al enjuiciar, del derecho a ser oído»<sup>57</sup>.

9. Por su parte, el «procedimiento [a resolverse] por auto» está ideado para la tramitación de todos los litigios a que se refiere el párrafo 2a de la Ley, que son en sustancia «asuntos derivados [*Angelegenheiten aus*]» de muy diversas Leyes reguladoras de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo; y así, por ejemplo, «asuntos derivados de la Ley de Organización de la Empresa, supuesto que no se haya atribuido la competencia a otro Tribunal, en relación con las medidas a que se refieren sus párrafos 119 a 121»<sup>58</sup>; «asuntos derivados de la Ley de Cogestión, de la Ley Complementaria de Cogestión y de la Ley de Participación del Tercio, supuesto que haya que decidir sobre la elección de representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia y sobre la orden de su revocación, con excepción de la orden de revocación a que se refiere el párrafo 103, apartado 3, de la Ley de Sociedades Anónimas»<sup>59</sup>; «asuntos derivados de la Ley de Comités de Empresa Europeos, supuesto que no se haya atribuido la competencia a otro Tribunal, en relación con las medidas a que se refieren sus párrafos 43 a 45»<sup>60</sup>; etc<sup>61</sup>. Una vez concluida su tramitación ante el Tribunal de Trabajo —que la Ley regula con la denominación franca de «Primera instancia [*Erster Rechtszug*]»—, cabe recurrir el auto correspondiente ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado, teniendo en cuenta respecto de este procedimiento impugnatorio —genéricamente calificado de «Segunda instancia [*Zweiter Rechtszug*]»— que la Ley afirma que «contra los autos de los Tribunales de Trabajo que ponen fin al procedimiento cabe la queja [*Beschwerde*] ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado»<sup>62</sup>. En fin, contra el auto resolutorio de este «recurso de queja» —cuya regulación sigue el modelo del recurso de apelación contra sentencias<sup>63</sup>, a que antes se aludió— cabe recurso extraordinario ante el Tribunal Federal de Trabajo —aunque la Ley lo califique de «Tercera instancia [*Dritter Rechtszug*]»—, pues «contra el auto de un Tribunal de Trabajo del Estado federado que ponga fin al procedimiento cabe la queja por razones de derecho [*Rechtsbeschwerde*] ante el Tribunal Federal de Trabajo»<sup>64</sup>, sobre la base de que la regulación en la Ley de este otro «recurso de queja por razones de derecho» es virtualmente idéntica a la del recurso de casación<sup>65</sup>.

<sup>57</sup> *Ibidem*, núm. 3.

<sup>58</sup> Cfr. párrafo 2a, apartado 1, núm. 1.

<sup>59</sup> *Ibidem*, núm. 3.

<sup>60</sup> *Ibidem*, núm. 3b.

<sup>61</sup> Al respecto, véase A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., cit., pág. 468.

<sup>62</sup> Cfr. párrafo 87, apartado 1.

<sup>63</sup> Al efecto, véase párrafo 87, apartado 2.

<sup>64</sup> Cfr. párrafo 92, apartado 1.

<sup>65</sup> Téngase en cuenta que «en relación con el procedimiento de queja por razones de derecho rigen igualmente los preceptos reguladores del procedimiento de casación sobre interposición de la revisión y su motivación, capacidad procesal, citación, vistas y plazos, recusación y exclusión de personal jurisdiccional, notificaciones, comparecencia personal de las partes, publicidad, poderes del Presidente y de los vocales, tramitación de buena fe del pleito, reposición a la situación anterior y revisión del procedimiento, así como las normas del párrafo 85 sobre ejecución forzosa, supuesto que no se desprenda otra cosa distinta de los párrafos 93 a 96» (cfr. párrafo 92, apartado 2, inciso primero). Sobre el tema, véase P. BADER, M. CREUTZFELDT y H.-W. FRIEDRICH, *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., cit., págs. 752 y ss.

---

## ÍNDICE TÓPICO<sup>1</sup>

---

- Abogados: 11-3.
- Administración aduanera:
  - Competencias extraordinarias en relación con el trabajo negro: 5-9.
  - Competencias ordinarias en relación con el trabajo negro: 5-8.
- Arrendamiento de servicios:
  - En el Código Civil: 2-1.
  
- Beneficiarios de la Seguridad Social:
  - Trabajador negro: 5-4.
- Boletines:
  - De Anuncios: 10-5; 10-7.
  - Del Ministerio federal de Trabajo y Seguridad Social: 10-5.
  - Oficial Federal: 1-2.
- Buena fe: 2-3; 8-3.
  
- Código Civil:
  - Certificado de trabajo: 2-6.
  - Convenios colectivos: 2-5; 10-4.
  - Despidos contrarios a las buenas costumbres: 8-3.
  - Despidos extraordinarios: 8-3.
  - Despidos ordinarios: 8-5.
  - Forma del despido: 2-6; 8-5.
  - Período de prueba: 2-5.
  - Prevención de riesgos laborales: 2-2.
- Código de Comercio: 2-7; 10-1.
- Cogestión:
  - En el centro de trabajo: 9-7.
  - En la empresa: 9-7.
  - En los despidos: 8-5.
  
- Constitución Federal: 1-1; 1-8; 6-5; 8-6; 10-1; 11-2.
- Contencioso-administrativo: 5-3; 7-8; 9-3.
- Contencioso de la seguridad social: 5-3; 7-8.
- Contencioso económico-administrativo: 5-3.
- Contencioso laboral:
  - Colegialidad de los órganos jurisdiccionales: 11-5.
  - Conciliación en despidos: 8-8.
  - En asuntos de representación de personal: 9-9.
  - Escabinato: 11-6.
  - Falta de gratuidad: 11-3.
  - Organización de los tribunales:
    - Tribunal Federal de Trabajo: 11-3; 11-4.
    - Tribunales de Trabajo: 11-3; 11-4.
    - Tribunales de Trabajo del Estado federado: 11-3; 11-4.
  - Proceso de despido: 8-8.
  - Procesos de cognición:
    - A resolverse por auto: 11-9.
    - A resolverse por sentencia: 11-8.
  - Procesos de ejecución:
    - Ejecución de sentencias de despido: 8-9.
    - Ejecución general: 11-7.
  - Procesos de impugnación:
    - Recurso de apelación: 11-8.
    - Recurso de casación: 11-8.
    - Recurso de queja: 11-9.

<sup>1</sup> El primer número remite al Capítulo y el segundo número al apartado en numeración arábica dentro del propio Capítulo, de manera que 3-3 significa Capítulo Tercero, núm. 3.

- Recurso de queja por razones de derecho: 11-9.
- Representantes de las partes: 11-3.
- Contratas de obras o servicios: 5-4.
- Contrato de trabajo: 1-4; 2-4.
  - A tiempo parcial: 3-4.
    - De mayores: 3-4.
    - Reducción de jornada: 3-5.
    - Reparto del puesto de trabajo: 3-6.
  - Certificado de trabajo: 1-5; 2-6.
  - De duración determinada:
    - Lanzamiento de nueva actividad: 3-8.
    - Razones objetivas: 3-8.
    - Trabajadores mayores: 3-8.
  - De duración indefinida:
    - Información sobre puestos de trabajo: 3-7.
    - Plazo ineficaz: 3-9.
    - Prórroga por tiempo indefinido: 3-10.
  - Despido:
    - Causas justas: 8-4.
    - Colectivo: 8-2.
    - En el Código Civil: 8-5.
    - Forma: 2-6; 8-5.
    - Nulidad radical: 8-1.
    - Objetivo: 8-4.
    - Plazo para accionar: 8-7.
    - Readmisión: 8-7.
      - Condicionada: 8-8.
      - Definitiva: 8-9.
      - Provisional: 8-8.
    - Regulación legal: 8-1.
  - Distinción con los servicios benévulos: 5-5.
  - Distinción con los trabajos familiares: 5-5.
  - Extinción por motivo importante: 2-5.
  - Intransmisibilidad de la prestación laboral: 4-4.
  - Libre estipulación: 1-5.
  - Nulidad: 5-3.
  - Período de prueba: 2-5.
  - Plazos extintivos: 2-5.
  - Por toda la vida: 2-2; 3-11.
  - Prohibición de competencia: 1-5.
  - Terminación de los contratos a plazo: 2-4; 3-9.
  - Terminación de los contratos a tiempo parcial: 2-4.
  - Terminación de los contratos sujetos a condición resolutoria: 3-10.
  - Trabajo a llamada: 3-6.
  - Trabajo marginal: 3-6.
  - Trabajo negro: 5-1; 5-5.
    - Diferencias con la ocupación ilegal: 5-6.
- Convenios colectivos:
  - Acuerdos de empresa: 9-8; 10-2.
  - Ámbito:
    - De empresa: 10-2.
    - Sectorial: 10-6.
  - Contenido: 10-2; 10-3.
  - Eficacia normativa general: 10-7; 10-8.
  - Eficacia normativa limitada: 10-4.
  - En el Código Civil: 2-5; 10-4.
  - En la Ley de Organización de la Empresa: 9-8.
  - Partes negociadoras: 10-2.
  - Publicidad: 10-5.
  - Registro: 10-7.
  - Regulación legal: 10-1.
  - Regulación reglamentaria: 10-1; 10-8.
- Costumbre: 2-3; 8-3.
- Derechos del trabajador:
  - Consulta y participación en prevención de riesgos laborales: 7-4.
  - Igualdad de hombres y mujeres: 2-8.
  - Prohibición de discriminación de los trabajadores precarios: 3-10.
  - Prohibición de represalia: 2-6; 6-4; 3-10.
  - Protección de las madres trabajadoras: 6-7; 8-8.
  - Protección de los discapacitados: 8-8.
  - Protección de los jóvenes trabajadores: 6-7.
- Empresa:
  - Centro de trabajo: 9-7.
  - Cesión de trabajadores entre empresas agrupadas: 4-5.

- Con menos de 50 empleados: 4-5.
- Grupo de empresas: 9-4.
- Pequeñas empresas: 2-3.
  - Cómputo de los trabajadores: 8-6.
  - Derecho a exigir la reducción de jornada: 3.5.
  - Despido: 8-6.
  - Procedimiento electoral simplificado de representantes unitarios: 9-5.
- Empresario:
  - Deber de protección: 7-5.
  - Empleador negro: 5-4.
  - Poder de dirección: 1-5.
  - Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales: 7-5.
- Empresas de trabajo temporal: 4-2.
- Estabilidad en el empleo: 3-7.
- Formación profesional:
  - Permisos retribuidos: 6-9.
- Funcionarios públicos:
  - Acuerdo de empresa pública: 6-2.
  - Inspectores al servicio de las mutuas: 7-7.
  - Tiempo de trabajo: 6-2.
  - Vacaciones: 6-8.
- Huelga: 8-2; 9-9.
- Inspección de Trabajo:
  - Competencias: 1-9.
  - Dualismo inspector: 1-9; 7-7.
  - En la Ordenanza Industrial: 1-8.
  - En relación con la jornada: 6-1.
  - Relaciones con la administración aduanera: 5-7.
- Jornada de trabajo:
  - Descanso festivo: 6-5.
  - Descanso semanal: 6-5.
  - Diaria: 6-4.
- Horas extraordinarias:
  - Horas extra: 6-7.
  - Trabajo adicional: 6-7.
  - Jornadas especiales: 6-6.
  - Opt-out clause*: 6-4.
  - Promediada: 6-4.
- Jurisprudencia: 11-5.
- Mutuas patronales de accidentes de trabajo: 1-9; 7-7.
- Paz laboral: 9-9; 10-3.
- Permisos retribuidos: 6-9.
- Preceptos penales y preceptos sobre multas administrativas: 1-3; 4-2; 5-7; 6-1; 7-5; 9-1.
- Préstamo de mano de obra: 4-2.
  - Autorización administrativa: 4-5.
  - Derechos colectivos de los trabajadores prestados: 4-8.
  - Relaciones entre prestamista y prestatario: 4-7.
  - Relaciones entre prestamista y trabajador prestado: 4-8.
  - Relaciones entre prestatario y trabajador prestado: 4-9.
- Prevención de riesgos laborales:
  - Condena a Alemania por el Tribunal de Luxemburgo: 7-2.
  - En el Código Civil: 2-2.
  - En la Ordenanza Industrial: 1-7.
  - Legislación general: 7-1; 7-3.
  - Responsabilidades civiles del empresario: 7-5.
  - Servicios de prevención: 7-6.
- Prueba de las condiciones esenciales aplicables a una relación laboral: 1-4.
- *Reich*: 1-1; 10-1.
- Relación laboral: 1-4; 2-4.
- Representación sindical:
  - Eficacia normativa limitada de los convenios colectivos: 10-6.
  - Legitimación para negociar convenios colectivos: 10-2.

- Libertad sindical: 10-1.
- Listas electorales: 9-5.
- Organizaciones centrales: 10-8.
- Titularidad del derecho de huelga: 9-9.
- Representantes unitarios de los trabajadores:
  - Comité de empresa:
    - Conjunto: 9-4.
    - Constitución: 9-4.
    - De grupo de empresas: 9-4.
    - Elección: 9-5.
    - Competencias
      - En prevención de riesgos laborales: 7-4.
      - Generales: 9-7.
    - En las administraciones públicas: 8-2; 9-3.
    - Liberados: 9-5.
    - Protección contra el despido: 8-3.
    - Regulación legal: 9-1.
    - Representación de jóvenes y de aprendices: 9-6.
- Retribución:
  - Cálculo y liquidación: 1-6.
  - De las vacaciones: 6-8.
  - En caso de préstamo de mano de obra: 4-8.
  - Mora del empresario: 2-6.
  - Salario mínimo inexistente: 1-6.
- Solución extrajudicial de conflictos: 9-9; 10-3; 11-1.
- Trabajador: 1-3.
  - Autónomos dependientes: 10-9; 11-3.
  - Empleado: 2-5.
  - Extranjero: 5-8.
  - Obrero: 2-5.
  - Servidores domésticos: 2-2.
  - Transportistas: 6-6.
- Unificación alemana: 1-2; 6-5; 8-1.
- Unión Europea:
  - Cesión de trabajadores: 4-5.
  - Despidos colectivos: 8-2.
  - Empresas de trabajo temporal: 4-3.
  - Igualdad de hombres y mujeres: 2-8.
  - Información sobre condiciones aplicables al contrato de trabajo: 1-4.
  - Marco general de la información y consulta: 9-2.
  - Ordenación del tiempo de trabajo: 6-3.
  - Prevención de riesgos laborales: 7-1.
  - Trabajo a tiempo parcial: 3-1.
  - Trabajo de duración determinada: 3-1; 4-3.
  - Trasposos de empresas: 2-9.
- Vacaciones: 6-8.
- Weimar (República de): 1-1.

---

## ÍNDICE DE BIBLIOGRAFÍA CITADA

---

- ALONSO OLEA, M., «Recensión» de W. ZÖLLNER y K.-G. LORITZ, *Arbeitsrecht*, 4ª ed., C.H. Beck (Munich, 1992), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 60 (1993).
- ALONSO OLEA, M. *De la servidumbre al contrato de trabajo*, 2ª ed., Tecnos (Madrid, 1987).
- ALONSO OLEA, M., *Von der Hörigkeit zum Arbeitsvertrag* (Traducción del español por A. FUENTES ROJO e I. FUENTES ROJO), Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft (Heidelberg, 1981).
- ALONSO OLEA, M., *Leyes sindicales británicas. Estudio preliminar, traducción y notas*, 2ª ed., Instituto de Estudios Sindicales, Sociales y Cooperativos (Madrid, 1967).
- ALONSO OLEA, M., *Leyes sindicales británicas. Estudio preliminar, traducción y notas*, Consejo Social de la Organización Sindical Española (Madrid, 1961).
- ALONSO OLEA, M., *La Ley sindical norteamericana de 1959. Traducción, introducción y notas*, Consejo Social de la Organización Sindical Española (Madrid, 1960).
- ARUFE VARELA, A., *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007).
- ARUFE VARELA, A., «La aplicación judicial de la “defensa de `leyes extranjeras” regulada en la legislación laboral antidiscriminatoria de los Estados Unidos», *Actualidad Laboral*, núm. 9 (2007).
- ARUFE VARELA, A., «La problemática exigencia de responsabilidades laborales a los sindicatos por actividades huelguísticas de sus afiliados. Un análisis comparado de los ordenamientos español y norteamericano», *Relaciones Laborales*, núm. 9 (2006).
- ARUFE VARELA, A., «El cumplimiento por Italia de las recomendaciones europeas sobre el empleo, a través de la “Reforma Biagi”», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006).
- ARUFE VARELA, A., «Los representantes legales o unitarios “extraestatutarios” de los trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 127 (2005).
- ARUFE VARELA, A., «La Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario», *Actualidad Laboral*, núm. 18 (2004).
- ARUFE VARELA, A., «Nuevas tecnologías, poder disciplinario y control del empresario. A propósito de cinco pleitos por despido», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 8 (2004).
- BADER, P., CREUTZFELDT, M. y FRIEDRICH, H.-W., *ArbGG. Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2006).
- BADURA, P., BREUER, R., FRIAUF, K.H., KREBS, W., KUNIG, P., RULAND, F., SALZWEDEL, S. y SCHMIDT-ABMANN, E., *Besonderes Verwaltungsrecht*, 9ª ed., Walter de Gruyter (Berlín, 1992).

- BARREIRO GONZÁLEZ, G., «Análisis crítico», en O. VON GIERKE, *Las raíces del contrato de servicios* (Traducción y comentario crítico del propio G. BARREIRO GONZÁLEZ), Civitas (Madrid, 1989).
- BAYLOS GRAU, A., «Recensión» de U. ZACHERT, *Lecciones de Derecho del Trabajo Alemán*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 1998), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 93 (1999).
- BECKER, U., «Organisation und Selbstverwaltung der Sozialsicherung», en B. Baron von MAYDELL y F. RULAND (Editores), *Sozialrechtshandbuch (SRH)*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003).
- BRIESKE, R., «Einführung», en *RVG. RechtsanwaltsvergütungsG*, 4ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006).
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «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).
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «Notas acerca de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, sobre despidos colectivos», *Actualidad Laboral*, núm. 19 (2004).
- DÄUBLER, W., *Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 6ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006).
- DÄUBLER, W., *Derecho del Trabajo* (Traducción castellana de M.P. ACERO SERNA y P. ACERO LÓPEZ, revisada por A. OJEDA AVILÉS), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1994).
- DÄUBLER, W., «Trends in German Labour Law», en el vol. *Labour Law in the Post-Industrial Era*, Dartmouth (Aldershot, 1994).
- DÖRNER, K., LUCZAK, S. y WILDSCHÜTZ, M., *Handbuch Arbeitsrecht*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2004).
- ENDERS, H.-R., *RVG für Anfänger*, 13ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006).
- GAMILLSCHEG, F., «Zur Weiterbeschäftigung während der Kündigung», en sus *Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung*, Nomos (Baden-Baden, 2006).
- GAMILLSCHEG, F., «Recensión» de R. RICHARDI y O. WLOTZKE, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Beck (Munich, 1993), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 81 (1997).
- GAMILLSCHEG, F., «La cogestión de los trabajadores en el Derecho alemán. Balance a tenor de la Sentencia del Tribunal Constitucional Federal de 1 de marzo de 1979» (traducción castellana de C. MIÑAMBRES PUIG), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2 (1980).
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., «Trabajadores autónomos y seguridad y salud en el trabajo: una perspectiva de Derecho Comparado», *ALCORdeMGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 7 (2006).
- HEML, E., *Arbeitsrecht. Arbeitsgerichtliches Urteilsverfahren und Rechtsfragen des materiellen Arbeitsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 2004).
- HOLBECK, T. y SCHWINDL, E., *Arbeitsrecht. Eine Anleitung für Klausur und Praxis*, 7ª ed., Luchterhand (Munich, 2006).
- HONEYBALL, S. y BOWERS, J., *Textbook on Labour Law*, 8ª ed., Oxford University Press (Oxford, 2004).
- HUECK, A. y NIPPERDEY, H.C., *Grundriß des Arbeitsrecht*, Franz Vahlen GmbH (Berlín y Frankfurt am Maine, 1970).
- JUNKER, A., *Grundkurs Arbeitsrecht*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006).

- KEMPEN, O.E. y ZACHERT, U. (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006).
- KITTNER, M., *Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzstexte*, 31ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006).
- KITTNER, M. y TRITTIN, W., *Kündigungsschutzrecht. Kommentar für die Praxis zum Kündigungsschutzgesetz und zu anderen Kündigungsvorschriften*, 3ª ed., Bund-Verlag (Colonia, 1997).
- KOCHER, E., «Requisitos de la demanda y objeto del litigio en el ejercicio de una pretensión de conflicto colectivo sobre cesación de negociaciones individuales en masa violadoras del convenio colectivo» (traducción al castellano de A. ARUFE VARELA), *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006).
- KOKEMOOR, A. y KREISSL, S., *Arbeitsrecht*, 3ª ed., Boorberg (Stuttgart, 2006).
- KUMMER, P., *Das sozialgerichtliche Verfahren*, Luchterhand (Munich, 2004).
- LACHWITZ, K., SCHELLHORN, W. y WELTI, F., *SGB IX - Rehabilitation*, 2ª ed., Luchterhand (Munich, 2005).
- MARTÍN VALVERDE, A., «Huelga ilícita y despido en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Política Social*, núm. 96 (1972).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Recensión» de O.E. KEMPEN y U. ZACHERT, (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 133 (2007).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La regulación de la “defensa de `leyes extranjeras” en la legislación laboral antidiscriminatoria de los Estados Unidos», *Actualidad Laboral*, núm. 10 (2007).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Las normas estructurales complementarias de la Ley actualmente vigente en Alemania en materia de protección contra el despido», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. 10 (2006).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «¿Puede un empresario español asegurar su responsabilidad española por recargo de prestaciones de Seguridad Social en otro Estado de la Unión Europea distinto de España?», *Actualidad Laboral*, núm. 13 (2005).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El contenido social del Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa», *Actualidad Laboral*, núm. 18 (2004).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Los pleitos de Derecho privado sobre esclavitud ultramarina en la jurisprudencia del Tribunal Supremo (1857-1891)*, Civitas (Madrid, 2002).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La Directiva comunitaria sobre seguridad e higiene en el trabajo en las empresas de trabajo temporal», en el vol. *IV Xornadas Galegas sobre Condicións de Traballo e Saúde*, Fundación Caixa Galicia (Ferrol, 1994).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas (Madrid, 1988).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El precontrato de trabajo en la jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 19 (1984).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho de la Seguridad Social*, Netbiblo (A Coruña, 2005).
- MAURER, H., *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 8ª ed., C.H. Beck (Munich, 1992).
- MONEREO PÉREZ, J.L. y MONEREO ATIENZA, C., «Estudio preliminar. La tensión entre los principios de legalidad y legitimidad en Carl Schmitt», en C. SCHMITT, *Legalidad y legitimidad* (Traducción directa del alemán realizada por C. MONEREO ATIENZA), Comares (Granada, 2006).

- MONTOYA MELGAR, A., «Introducción», *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, núm. 17 [monográfico sobre «El derecho de huelga. Seminario Hispano-Alemán en honor de los Profesores Manuel Alonso Olea y Franz Gamillscheg»] (1993).
- MONTOYA MELGAR, A., *Leyes sindicales francesas. Estudio preliminar, traducción y notas*, Instituto de Estudios Sindicales, Sociales y Cooperativos (Madrid, 1968).
- MÜNDER, J., «Kinder- und Jugendhilferecht», en B. Baron von MAYDELL y F. RULAND (Editores), *Sozialrechtshandbuch (SRH)*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003).
- PÉLISSIER, J., SUPIOT, A. y JEAMMAUD, A., *Droit du Travail*, 22ª ed., Dalloz (París, 2004).
- PÉLISSIER, J., LYON-CAEN, A., JEAMMAUD, A. y DOCKÈS, E., *Les grands arrêts du Droit du Travail*, 3ª ed., Dalloz (París, 2004).
- PRÉTOT, X., *Les grands arrêts du Droit de la Sécurité Sociale*, 2ª ed., Dalloz (París, 1998).
- REICHOLD, H., *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Munich, 2006).
- RICHTER, I., «Ausbildungsförderung», en B. Baron von MAYDELL y F. RULAND (Editores), *Sozialrechtshandbuch (SRH)*, 3ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2003).
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y DE LA VILLA GIL, L.E., «Presentación», en A. HUECK y H.C. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo* (Traducción, presentación y notas de Derecho español por M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y L.E. DE LA VILLA GIL), Editorial Revista de Derecho Privado (Madrid, 1963).
- ROMANO MARTÍNEZ, P., MONTEIRO, L.M., VASCONCELOS, J., MADEIRA DE BRITO, P., DRAY, G. y GONÇALVES DA SILVA, L., *Código do Trabalho*, 4ª ed., Almedina (Coimbra, 2005).
- SÄCKER, F.J. (Ed.), *Kollektives Arbeitsrecht. Case by case*, Recht und Wirtschaft (Frankfurt am Main, 2006).
- SCHELLHORN, H., *SGB XI – Pflegeversicherung*, 4ª ed., Luchterhand (Munich, 2005).
- SCHELLHORN, W., *SGB XII-Sozialhilfe. Textausgabe des Sozialgesetzbuches —Zwölftes Buch— (SGB XII). Sozialhilfe mit einer systematischen Einführung*, 12ª ed., Luchterhand (Munich, 2005).
- SCHMALZ, D., *Allgemeines Verwaltungsrecht und Grundlagen des Verwaltungsrechtsschutzes*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 1994).
- SCHULIN, B. y IGL, G., *Sozialrecht. Ein Studienbuch*, 6ª ed., Werner Verlag (Munich, 1999).
- TETTINGER, P.J., *Besonderes Verwaltungsrecht*, 3ª ed., C.F. Müller (Heidelberg, 1993).
- WITTERSTÄTTER, K., *Soziale Sicherung*, 6ª ed., Luchterhand (Munich, 2003).
- WOLFF, H.J., BACHOF, O. y STOBBER, R., *Verwaltungsrecht II*, 5ª ed., C.H. Beck (Munich, 1987).
- XAVIER, B.G.L., «Collective bargaining in Portugal», en *Collective bargaining in Europe*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005).
- ZACHERT, U., «Rezension» de F. GAMILLSCHEG, *Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung*, Nomos (Baden-Baden, 2006), en *Arbeit und Recht*, núm. 8 (2006).
- ZACHERT, U., «Collective bargaining in Germany», en *Collective bargaining in Europe*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2005).
- ZACHERT, U., *Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich. Eine normative und empirische Bestandsaufnahme*, Nomos (Baden-Baden, 2004).
- ZACHERT, U., *Lecciones de Derecho del Trabajo Alemán* (traducción castellana de F. MARTÍN RODRÍGUEZ y N. MENDOZA NAVAS), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 1998).

---

## APÉNDICE LEGISLATIVO

---

### 1. ORDENANZA INDUSTRIAL [*GEWERBEORDNUNG*] DE 21 JUNIO 1869, APARTADOS I Y III DEL TÍTULO VII, Y PARÁGRAFO 147 DEL TÍTULO X<sup>1</sup>

#### TÍTULO VII. TRABAJADOR

##### I. Principios jurídico-laborales generales

###### **Parágrafo 105. Libre estipulación del contrato de trabajo**

El empresario y el trabajador pueden acordar libremente la terminación, el contenido y la forma del contrato de trabajo, supuesto que no se opongan a preceptos legales imperativos y a disposiciones de un convenio colectivo aplicable o de un acuerdo de empresa. Supuesto que sean condiciones contractuales esenciales, su prueba se rige por las disposiciones de la Ley de Prueba.

###### **Parágrafo 106. Derecho de ordenación del empresario**

El empresario puede precisar el contenido, lugar y tiempo de la prestación laboral de acuerdo con instrucciones justas, supuesto que estas condiciones laborales no estén establecidas en un contrato de trabajo, en disposiciones de un acuerdo de empresa, de un convenio colectivo aplicable o en preceptos legales. Esto rige con respecto al comportamiento y la conducta del trabajador en la empresa. En la adopción de las instrucciones, el empresario también tiene que tomar en consideración los inconvenientes para el trabajador.

###### **Parágrafo 107. Cálculo y pago de la retribución**

(1) La retribución hay que calcularla y pagarla en euros.

(2) El empresario y el trabajador pueden acordar el pago en especie como parte de la retribución cuando esto se corresponda con el interés del trabajador o con la modalidad de la relación laboral. El empresario no puede ceder ninguna mercancía a crédito al trabajador. Si se acuerda, puede cederle mercancías en concepto de pago de la retribución cuando el pago se realice de acuerdo con costes intermedios. Los objetos suministrados deben ser de aspecto correcto y buenos, supuesto que no haya sido adoptado expresamente otro acuerdo. El valor del pago en especie acordado o el pago de las mercancías cedidas en concepto de retribución no pueden sobrepasar el límite de la parte embargable de la retribución.

(3) El pago de una retribución regular no puede ser acordado en los supuestos en los que el trabajador recibe de terceros una propina por su actividad. La propina es una cantidad que un tercero paga sin obligación legal al trabajador, adicionalmente a una prestación debida al empresario.

---

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

**Parágrafo 108. Liquidación de la retribución**

(1) Al trabajador hay que darle en el pago de la retribución una liquidación por escrito. La liquidación debe contener al menos los datos sobre el período de liquidación y la estructura de la retribución. En relación con la estructura, son necesarios en especial los datos sobre clase y límite de los complementos, pluses, otros pagos, clase y límite de las retenciones, descuentos, así como anticipos.

(2) La obligación relativa a la liquidación no procede cuando los datos no han sido modificados en relación con la última liquidación regular.

**Parágrafo 109. Certificado**

(1) El trabajador tiene derecho a un certificado por escrito al terminarse la relación laboral. El certificado debe contener al menos los datos sobre el tipo y la duración de la actividad (certificado sencillo). El trabajador puede exigir que se incluyan en él los datos sobre la prestación y el comportamiento en la relación laboral (certificado cualificado).

(2) El certificado debe ser redactado de manera clara y comprensible. No debe contener características o formulaciones que tengan el sentido de poner de relieve para otro un mensaje evidente sobre el trabajador, derivado de la forma utilizada o de su tenor literal.

(3) Queda excluida la comunicación del certificado en forma electrónica.

**Parágrafo 110. Prohibición de competencia**

El empresario y el trabajador pueden restringir por medio de un acuerdo la actividad profesional del trabajador para un período posterior a la terminación de la relación laboral (prohibición de competencia). Los parágrafos 74 a 75f del Código de Comercio se aplican igualmente.

**Parágrafos 111 y 112**

(Suprimidos)

**Parágrafos 113 a 132a**

(Suprimidos)

[...]

**III. Inspección**

**Parágrafo 139b. Administración de la Inspección de Trabajo**

(1) La inspección sobre el cumplimiento de las disposiciones de las normas jurídicas promulgadas sobre la base del parágrafo 120e o del parágrafo 139h hay que encomendarla en exclusiva, o junto a las autoridades de policía ordinaria, a funcionarios especiales a nombrar por los Gobiernos de los Estados federados. A ellos mismos les corresponden en el ejercicio de esta inspección todos los poderes reglamentarios de las autoridades de policía locales, en especial el derecho de visitar y de examinar en todo momento las instalaciones empresariales. Los datos mercantiles y empresariales que oficialmente acceden a su conocimiento por la visita y examen de las instalaciones empresariales de su ámbito de competencia sólo deben revelarlos a las autoridades competentes para la persecución de las infracciones administrativas y para el cumplimiento de las funciones previstas legalmente sobre protección del medio ambiente. Supuesto que se trate de informaciones sobre el medio ambiente a los efectos de la Ley de Información sobre Medio Ambiente en la relaciones empresariales y comerciales, la autorización para su revelación se rige por la Ley de Información sobre el Medio Ambiente.

(2) La regulación de la distribución de competencias entre estos funcionarios y las autoridades de policía ordinarias queda reservada a las normas constitucionales de cada uno de los Estados federados.

(3) Los funcionarios mencionados tienen que presentar un informe anual sobre su actividad reglamentaria. Estos informes anuales o extractos de los mismos hay que presentarlos a la /*Cámara Alta*/ y a la /*Cámara Baja*/ del Parlamento Federal.

(4) Los empresarios están sujetos en todo momento, también especialmente durante la noche, mientras la empresa está en funcionamiento, a las visitas y comprobaciones reglamentarias que se realicen invocando las disposiciones de una norma emanada al amparo del parágrafo 120e o del parágrafo 139h.

(5) Además, los empresarios están obligados a comunicar las relaciones estadísticas sobre las relaciones de sus trabajadores a los funcionarios mencionados o a las autoridades de policía, que se prescriban al efecto con indicación de los plazos y formas observados a través de reglamento por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>2</sup> con el consentimiento de la Cámara Baja del Parlamento Federal o del Gobierno del Estado federado.

(5a) (Suprimido)

(6) Los responsables de las Administraciones competentes están autorizados a introducirse y visitar los alojamientos, en relación con los deberes del empresario a que aluden el parágrafo 40a de la Ley de Lugares de Trabajo y los reglamentos emanados al amparo del apartado 3 del parágrafo 120e. Sin embargo, contra la voluntad del ocupante del alojamiento, ello sólo está permitido para prevenir un peligro inminente para la seguridad o el orden públicos. En consecuencia, se limitará el derecho fundamental de inviolabilidad del domicilio (artículo 13 de la Constitución Federal).

(7) Si resultan indicios concretos, en un caso determinado, para las Administraciones del Estado federal competentes en protección [frente a los riesgos] del trabajo, sobre:

1. Una ocupación o actividad de extranjeros sin el preceptivo permiso de residencia a que se refiere el parágrafo 4, apartado 3, de la Ley de Residencia, un permiso de residencia, una autorización de residencia o una autorización provisional, que legitime para el ejercicio de la profesión, o una autorización de las reguladas en el parágrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social,
  2. Infracciones de la obligación de colaboración a que se refiere el parágrafo 60, apartado 1, inciso 1, núm. 2, del Libro Primero del Código de Seguridad Social que se debe a una oficina de colocación de la agencia federal de empleo, a una gestora del seguro obligatorio de enfermedad, de asistencia sanitaria, de accidentes, o de pensiones, o a una gestora de la asistencia social, o del deber de presentarse a que se refiere el parágrafo 8a de la Ley de Prestaciones a los Solicitantes de Asilo,
  3. Infracciones de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro,
  4. Infracciones de la Ley sobre Cesión de Trabajadores,
  5. Infracciones de los preceptos de los Libros Cuarto y Séptimo del Código de Seguridad Social sobre la obligación de pagar las cotizaciones sociales,
  6. Infracciones de la Ley de Residencia,
  7. Infracciones de las Leyes Fiscales,
- informan a las autoridades competentes para la persecución y sanción de las infracciones a que se refieren los números 1 a 7, a las gestoras de la asistencia social, así como a las autoridades a que se refiere el parágrafo 71 de la Ley de Residencia.

<sup>2</sup> O el Departamento competente de conformidad con el artículo 129, apartado 1, inciso 1, de la Constitución federal.

(8) En los casos a que se refiere el apartado 7, las Administraciones de los Estados federados competentes en materia de protección [frente a los riesgos] del trabajo cooperan en especial con las siguientes Administraciones:

1. Las agencias de empleo,
2. Las gestoras del seguro de enfermedad en cuanto que oficinas para el ingreso de las cotizaciones sociales,
3. Las gestoras del seguro social de accidente,
4. Las Administraciones competentes, según el Derecho del Estado federado, para la persecución y sanción de las infracciones de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro,
5. Las Administraciones mencionadas en el párrafo 71 de la Ley de Residencia,
6. Las Administraciones financieras,
7. Las autoridades de la Administración de aduanas,
8. Las gestoras del seguro social de pensiones,
9. Las gestoras de la asistencia social.

**Parágrafos 139c a 139h**

(Suprimidos)

**Parágrafo 139i**

(Suprimido)

**Parágrafos 139k a 139m**

(Suprimidos)

[...]

**TÍTULO X. PRECEPTOS PENALES Y PRECEPTOS SOBRE MULTAS ADMINISTRATIVAS**

[...]

**Parágrafo 147. Incumplimiento de los preceptos sobre protección [frente a los riesgos] del trabajo**

(1) Comete infracción administrativa quien de propósito o negligentemente:

1. No tolera una visita o comprobación de las previstas en el párrafo 139b, apartado 1, inciso 2, apartados 4 y 6, incisos 1 ó 2, o
2. Contra lo dispuesto en el párrafo 139b, apartado 5, no realiza, no realiza correctamente, no realiza integralmente o no realiza temporáneamente la comunicación estadística prescrita.

(2) La infracción administrativa puede ser sancionada con una multa administrativa.

## 2. CÓDIGO CIVIL [*BÜRGERLICHES GESETZBUCH*] DE 18 AGOSTO 1896, TÍTULO 8 DE LA DIVISIÓN 8 DEL LIBRO 2<sup>1</sup>

### LIBRO 2. DERECHO DE LAS OBLIGACIONES

[...]

### DIVISIÓN 8. OBLIGACIONES EN PARTICULAR

[...]

#### Título 8. Contrato de arrendamiento de servicios<sup>2</sup>

##### Parágrafo 611. Deberes contractuales típicos en el contrato de arrendamiento de servicios

- (1) Por medio del contrato de arrendamiento de servicios se obliga aquél que promete el servicio a prestar el servicio prometido a la otra parte para obtener el pago acordado.
- (2) Pueden ser objeto del contrato de arrendamiento de servicios los servicios de cualquier clase.

##### Parágrafos 611a y 611b (Suprimidos)

##### Parágrafo 612. Pago

- (1) El pago se considera tácitamente acordado cuando, según las circunstancias, sólo hay que esperar la prestación de servicios a cambio de un pago.
- (2) Si no está decidido el importe del pago, entonces habrá que considerar como convenido, en caso de existencia de una tasa, el pago tasado, y a falta de una tasa, el pago usual.
- (3) (Suprimido)

##### Parágrafo 612a. Prohibición de represalia

El empresario no puede perjudicar al trabajador en su contrato ni de otra manera, por causa de que el trabajador ejercite sus derechos de modo admisible.

##### Parágrafo 613. Intransmisibilidad

En caso de duda, el obligado a la prestación de servicios tiene que prestar los servicios personalmente. En caso de duda, la reclamación relativa a los servicios no es transmisible.

##### Parágrafo 613a. Derechos y deberes en caso de transmisión de empresa

- (1) Si se transmite una empresa o parte de una empresa a través del tráfico jurídico a otro titular, entonces asumirá éste los derechos y deberes derivados de las relaciones laborales existentes en el momento de la transmisión. Si estos derechos y deberes se rigen por las normas jurídicas de un convenio colectivo o de un acuerdo de empresa, entonces se convertirán en el contenido de la relación laboral entre el nuevo titular y el trabajador, y no pueden ser

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

<sup>2</sup> Advertencia oficial: este Título sirve para la transposición:

1. De la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 febrero 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO CE, L 39, pág. 40), y

2. De la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 febrero 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO CE, L 61, pág. 26).

modificados antes del transcurso de un año a contar desde el momento de la transmisión en perjuicio del trabajador. El inciso 2 no rige si los derechos y deberes en la empresa del nuevo titular se rigen por las normas jurídicas de otro convenio colectivo o por otro acuerdo de empresa. Antes del transcurso del plazo a que se refiere el inciso 2, los derechos y deberes pueden ser modificados, cuando el convenio colectivo o el acuerdo de empresa ya no están en vigor o fue acordada la sujeción mutua subsidiaria al ámbito de otro convenio colectivo de aplicación entre el nuevo titular y el trabajador.

(2) El empresario cedente responde solidariamente con el nuevo titular de las obligaciones a que se refiere el apartado 1, supuesto que hayan nacido antes del momento de la transmisión y que estén pendientes antes del transcurso de un año siguiente a este momento. Si están pendientes dichas obligaciones tras el momento de la transmisión, entonces responderá el empresario cedente por ellas, sin embargo, sólo con el alcance que corresponda a la parte vencida de su período de cálculo en el momento de la transmisión.

(3) El apartado 2 no rige cuando una persona jurídica o una sociedad personalista se extingue por transformación.

(4) La extinción de la relación laboral de un trabajador por el empresario cedente o por el nuevo titular por causa de la transmisión de una empresa o de una parte de empresa es ineficaz. El Derecho relativo a la extinción de la relación laboral por otros motivos permanece inalterado.

(5) El empresario cedente o el nuevo titular tiene que informar a los trabajadores afectados de la transmisión antes de la misma, por escrito, sobre:

1. El momento o el momento proyectado de la transmisión,
2. El motivo de la transmisión,
3. Las consecuencias jurídicas, económicas y de seguridad social de la transmisión para los trabajadores, y
4. Las medidas previstas a adoptar con relación a los trabajadores.

(6) El trabajador puede oponerse por escrito a la transmisión de la relación laboral dentro del mes siguiente a la notificación de la información a que se refiere el apartado 5. La oposición puede ser manifestada frente al empresario cedente o al nuevo titular.

#### **Parágrafo 614. Vencimiento del pago**

El pago hay que abonarlo tras la prestación de los servicios. Si el pago se calcula según períodos de tiempo, entonces habrá que abonarlo tras el transcurso del concreto período de tiempo de que se trate.

#### **Parágrafo 615. Pago en caso de retraso en la recepción y en caso de riesgo empresarial**

Si el arrendatario de los servicios se retrasa en la recepción de los servicios, entonces podrá exigir el obligado el pago acordado por los servicios no prestados a consecuencia del retraso, sin estar obligado a su prestación posterior. Sin embargo, debe descontarse el valor de aquéllo que ahorre como consecuencia de la no prestación de los servicios, o de lo que obtenga por la prestación de sus servicios a otro, o lo que deje de obtener dolosamente. Los incisos 1 y 2 rigen en lo que corresponda en los supuestos en que el empresario corre con el riesgo de la pérdida del trabajo.

#### **Parágrafo 616. Imposibilidad transitoria**

El obligado a la prestación de servicios no será privado del derecho al pago por haber estado impedido de prestar los servicios durante un tiempo contractualmente irrelevante, a causa de un motivo ligado a su persona sin culpa suya. Sin embargo, debe descontarse el importe que le

corresponda durante el período de imposibilidad, derivado de un seguro de accidente o de un seguro de enfermedad existentes en cumplimiento de una obligación legal.

**Parágrafo 617. Deber de asistencia médica**

(1) Si el obligado está acogido en una comunidad familiar, con una relación de servicios duradera que exija total o principalmente la actividad asalariada del obligado, entonces el arrendatario de los servicios tendrá que garantizarle, en caso de enfermedad, la asistencia necesaria y tratamiento médico por un período máximo de seis semanas, pero no más allá de la terminación de la relación de servicios, siempre y cuando la enfermedad no haya sido provocada por dolo o negligencia grave del obligado. La asistencia y tratamiento médico pueden ser garantizadas mediante ingreso del obligado en una institución sanitaria. Los costes pueden ser deducidos del pago debido por el tiempo de la enfermedad. Si la relación de servicios se extingue, por causa de enfermedad, por el arrendatario de los servicios al amparo del parágrafo 626, entonces no se tomará en consideración la terminación de la relación laboral provocada por dicha causa.

(2) La obligación del arrendatario de los servicios no existe cuando la asistencia y tratamiento sean proporcionados a través de un seguro o de la creación de una institución sanitaria pública.

**Parágrafo 618. Deber de medidas de protección**

(1) El arrendatario de los servicios tiene que crear y mantener lugares, dispositivos o aparatos que tenga que proporcionar para la realización de los servicios, y regular las prestaciones de servicios que se lleven a cabo bajo su organización o su dirección, de manera que el obligado esté de hecho protegido frente al peligro para la vida y la salud, de conformidad con la naturaleza de la prestación de los servicios.

(2) Si el obligado está acogido en la comunidad familiar, entonces el arrendatario de los servicios tendrá que adoptar aquellas instituciones y disposiciones relativas a lugares de vivienda y de dormitorio, a la asistencia, así como al tiempo de trabajo y al tiempo de descanso, que sean necesarias en consideración a la salud, la moral y la religión del obligado.

(3) Si el arrendatario de los servicios no cumple las obligaciones que le corresponden en relación con la vida y la salud del obligado, entonces se aplicarán en lo que corresponda respecto de su obligación de indemnización los preceptos vigentes de los párrafos 842 a 846, sobre conductas ilícitas.

**Parágrafo 619. Imperatividad de los deberes de asistencia**

Las obligaciones que corresponden al arrendatario de los servicios, al amparo de los párrafos 617 y 618, no pueden ser excluidas o limitadas anticipadamente por contrato.

**Parágrafo 619a. Carga de la prueba en caso de responsabilidad del trabajador**

A diferencia del parágrafo 280, apartado 1, el trabajador sólo tiene que prestar al empresario indemnización por los daños derivados del incumplimiento de un deber resultante de la relación laboral, cuando tenga que responsabilizarse del incumplimiento del deber.

**Parágrafo 620. Terminación de la relación de servicios**

(1) La relación de servicios termina con el transcurso del tiempo para el que ha sido acordada.

(2) Si la duración de la relación de servicios no está señalada ni resulta deducible de la naturaleza o finalidad de los servicios, entonces podrá resolverla cada parte de la relación de servicios de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 621 a 623.

(3) Para los contratos de trabajo que sean concluidos a tiempo determinado, rige la Ley del [trabajo a] tiempo parcial y a plazo.

**Parágrafo 621. Plazos extintivos en las relaciones de servicios**

En una relación de servicios que no sea relación laboral en el sentido del parágrafo 622, la extinción es admisible:

1. Cuando el pago se calcula por días, en cada día tras el transcurso del día siguiente.
2. Cuando el pago se calcula por semanas, como muy tarde en el primer día laboral de la semana, tras el transcurso del sábado siguiente.
3. Cuando el pago se calcula por meses, como muy tarde en el decimoquinto día del mes, tras la finalización del mes natural.
4. Cuando el pago se calcula según trimestres o períodos de tiempo más largos, cumpliendo un plazo extintivo de seis semanas, tras la finalización de un trimestre natural.
5. Cuando el pago no se calcula según períodos de tiempo, en cualquier momento; sin embargo, en una relación de servicios que requiere total o principalmente la actividad del obligado, hay que cumplir un plazo extintivo de dos semanas.

**Parágrafo 622. Plazos extintivos en las relaciones laborales**

(1) La relación laboral de un obrero o de un empleado (de un trabajador) puede extinguirse con un plazo de cuatro semanas hasta el decimoquinto día o hasta la finalización de un mes natural.

(2) Para la extinción por el empresario, el plazo extintivo asciende, cuando la relación laboral en el centro de trabajo o la empresa

1. Ha existido dos años, a un mes hasta el fin de un mes natural.
2. Ha existido cinco años, a dos meses hasta el fin de un mes natural.
3. Ha existido ocho años, a tres meses hasta el fin de un mes natural.
4. Ha existido diez años, a cuatro meses hasta el fin de un mes natural.
5. Ha existido doce años, a cinco meses hasta el fin de un mes natural.
6. Ha existido 15 años, a seis meses hasta el fin de un mes natural.
7. Ha existido 20 años, a siete meses hasta el fin de un mes natural.

En el cálculo de la duración del trabajo no se tendrán en cuenta los tiempos existentes antes del cumplimiento de 25 años de edad por el trabajador.

(3) Durante el período de prueba, acordado como máximo por una duración de seis meses, la relación laboral puede ser extinguida con un plazo de dos semanas.

(4) Por convenio colectivo pueden acordarse normas distintas de las de los apartados 1 a 3. En el ámbito de aplicación de tal convenio colectivo rigen los preceptos convencionales especiales entre los trabajadores y empresarios no cubiertos por el convenio colectivo, cuando se ha acordado entre ellos su aplicación.

(5) Por contrato individual sólo puede ser acordado un plazo extintivo más corto que el mencionado en el apartado 1:

1. Cuando el trabajador es empleado para ayudar con carácter transitorio; esto no rige cuando la relación laboral, después de ello, se continuó por un período de tiempo de tres meses.
2. Cuando el empresario no ocupa, como regla, más de veinte trabajadores, incluidos los ocupados para su formación profesional, y el plazo extintivo no queda por debajo de cuatro semanas.

En la constatación del número de trabajadores ocupados hay que computar los trabajadores ocupados a tiempo parcial con una jornada semanal ordinaria de no más de 20 horas, con 0,5,

y de no más de 30 horas, con 0,75. El pacto contractual individual sobre plazos extintivos más largos que los mencionados en los apartados 1 a 3 no se ve afectado por esto.

(6) Para la extinción de la relación laboral por el trabajador, no puede ser acordado un plazo mayor que el de la extinción por el empresario.

**Parágrafo 623. Forma escrita de la extinción**

La terminación de la relación laboral a través de despido o por disolución del contrato necesita de forma escrita para su eficacia; la forma electrónica queda excluida.

**Parágrafo 624. Plazo extintivo en contratos de más de cinco años**

Si se ha acordado la relación de servicios por toda la vida de una persona o por tiempo superior a cinco años, entonces podrá ser extinguida por parte del obligado tras el transcurso de cinco años. El plazo extintivo asciende a seis meses.

**Parágrafo 625. Prórroga tácita**

Si se ha continuado la relación de servicios tras el transcurso del tiempo de prestación de los servicios por el obligado, con conocimiento de la otra parte, se considerará como prorrogada por tiempo indeterminado, siempre y cuando no se oponga inmediatamente la otra parte.

**Parágrafo 626. Extinción sin plazo por un motivo importante**

(1) La relación de servicios puede ser extinguida por ambas partes del contrato por un motivo importante, sin cumplir el plazo extintivo, cuando existan hechos en base a los cuales no pueda ser exigida al que extingue la continuación de la relación de servicios hasta el transcurso del plazo extintivo o hasta la terminación acordada de la relación de servicios, teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso concreto y la ponderación de los intereses de ambas partes del contrato.

(2) La extinción sólo puede ocurrir dentro de dos semanas. El plazo comienza en el momento en el que la parte con derecho a extinguir tiene conocimiento de los hechos determinantes de la extinción. La parte que extingue debe comunicar inmediatamente por escrito a la otra parte, si se lo exige, el motivo de la extinción.

**Parágrafo 627. Extinción sin plazo en puestos de confianza**

(1) En una relación de servicios que no sea relación laboral en el sentido del parágrafo 622, el despido es admisible también sin los requisitos establecidos en el parágrafo 626, cuando el obligado a la prestación de los servicios, sin mantener una relación de servicios duradera con percepciones fijas, tiene que prestar servicios del más alto rango, que deban asumidos sobre la base de una confianza especial.

(2) El obligado sólo puede extinguir de manera que el arrendatario de los servicios pueda ocupar de otro modo los servicios, a no ser que exista un motivo importante para la extinción sin plazo. Si extingue sin plazo y sin dicho motivo, entonces tendrá que indemnizar al arrendatario de servicios los daños y perjuicios derivados de la extinción.

**Parágrafo 628. Pago parcial e indemnización de daños y perjuicios en la extinción sin plazo**

(1) Si se extinguiese la relación de servicios tras el comienzo de la prestación de los servicios al amparo del parágrafo 626 o del parágrafo 627, entonces el obligado podrá exigir la parte del pago correspondiente a sus prestaciones ya realizadas. Si extingue, sin basarse para ello en una conducta incumplidora del contrato de la otra parte, o motivando su conducta incumplidora del contrato la extinción por la otra parte, entonces no le corresponde el derecho al pago, supuesto que sus servicios ya realizados no tengan ningún interés para la otra parte como consecuencia de la extinción. Si se ha abonado anticipadamente el pago correspondiente a un tiempo posterior,

entonces tendrá que reintegrarlo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 346 o, cuando la extinción sea consecuencia de una circunstancia que no deba presumirse, al amparo de los preceptos sobre la restitución por enriquecimiento injusto.

(2) Si se motiva la extinción en la conducta incumplidora de la otra parte, entonces estará ésta obligada a la indemnización de los daños producidos por la extinción de la relación de servicios.

**Parágrafo 629. Tiempo disponible para la búsqueda de empleo**

Tras la extinción de una relación de servicios duradera, el arrendatario de los servicios tiene que conceder al obligado, si así lo exige, tiempo apropiado para la búsqueda de otra relación de servicios.

**Parágrafo 630. Deber de entrega del certificado**

En la terminación de una relación de servicios duradera, el obligado puede pedir a la otra parte un certificado escrito sobre la relación de servicios y su duración. El certificado tiene que referirse, si se exige, a las prestaciones y al comportamiento en el servicio. La entrega del certificado en forma electrónica queda excluida. Cuando el obligado sea un trabajador, se aplica el párrafo 109 de la Ordenanza Industrial.

### 3. LEY SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO [*GESETZ ÜBER TEILZEITARBEIT UND BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE*] DE 21 DICIEMBRE 2000<sup>1</sup>

#### CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

##### **Parágrafo 1. Finalidad**

El objetivo de la Ley es fomentar el trabajo a tiempo parcial, establecer los requisitos para la admisibilidad de los contratos de trabajo a plazo e impedir la discriminación de los trabajadores empleados a tiempo parcial y a plazo.

##### **Parágrafo 2. Concepto de trabajador empleado a tiempo parcial**

(1) Empleado a tiempo parcial es un trabajador cuya jornada ordinaria de trabajo semanal es más corta que la de un trabajador a tiempo completo comparable. Si no se ha acordado una jornada ordinaria de trabajo semanal, entonces un trabajador se considera empleado a tiempo parcial cuando su jornada de trabajo ordinaria, promediada hasta completar un período de empleo de un año, está por debajo de la de un trabajador comparable empleado a tiempo completo. Comparable es un trabajador de la empresa empleado a tiempo completo con el mismo tipo de relación laboral y de la misma o parecida actividad. Si no existe en la empresa ningún trabajador comparable empleado a tiempo completo, entonces hay que determinar el trabajador comparable empleado a tiempo completo sobre la base del convenio colectivo aplicable; en los demás casos, hay que determinar, a tal efecto, quien es considerado habitualmente como trabajador comparable empleado a tiempo completo en el correspondiente sector económico.

(2) Empleado a tiempo parcial es también un trabajador que desempeña una ocupación marginal, de conformidad con el parágrafo 8, apartado 1, número 1, del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social.

##### **Parágrafo 3. Concepto de trabajador empleado a plazo**

(1) Empleado a plazo es un trabajador con un contrato de trabajo concluido por tiempo determinado. Un contrato de trabajo concluido por tiempo determinado (contrato de trabajo a plazo) existe cuando su duración está determinada con certeza (contrato de trabajo a plazo cierto) o si se desprende del tipo, objetivo o naturaleza de la prestación de trabajo (contrato de trabajo a plazo incierto).

(2) Comparable es un trabajador de la empresa empleado por tiempo indefinido con la misma o parecida actividad. Si no existe en la empresa ningún trabajador comparable empleado por tiempo indefinido, entonces hay que determinar el trabajador comparable empleado por tiempo indefinido sobre la base del convenio colectivo aplicable; en los demás casos, hay que determinar, a tal efecto, quien es considerado habitualmente como trabajador comparable por tiempo indefinido en el correspondiente sector económico.

##### **Parágrafo 4. Prohibición de discriminación**

(1) Un trabajador empleado a tiempo parcial no puede ser hecho de peor condición, por causa de la jornada de trabajo, que un trabajador comparable empleado a tiempo completo, salvo razones objetivas justificadoras de un trato diferente. A un trabajador empleado a tiempo parcial hay que reconocerle una remuneración o cualquier otra prestación económica divisible, en lo que

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

se refiere a su porción de jornada de trabajo, por lo menos igual a la de la jornada de trabajo de un trabajador comparable empleado a tiempo completo.

(2) Un trabajador empleado a plazo no puede ser hecho de peor condición, por causa de la duración del contrato de trabajo, que un trabajador comparable empleado por tiempo indefinido, salvo razones objetivas justificadoras de un trato diferente. A un trabajador empleado a plazo hay que reconocerle una remuneración o cualquier otra prestación económica divisible, a reconocerse para un período de cálculo determinado, por lo menos igual a la porción de la duración de su ocupación en el período de cálculo. Si existen en la misma empresa o centro de trabajo condiciones concretas de empleo dependientes de la duración de la relación laboral de que se trate, entonces hay que tener en cuenta para el trabajador empleado a plazo los mismos períodos de tiempo que para los trabajadores empleados por tiempo indefinido, salvo que esté justificada una toma en consideración diferente derivada de razones objetivas.

#### **Parágrafo 5. Prohibición de represalia**

El empresario no puede perjudicar al trabajador por causa del ejercicio de los derechos regulados en esta Ley.

### **CAPÍTULO SEGUNDO. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

#### **Parágrafo 6. Fomento del trabajo a tiempo parcial**

El empresario tiene que posibilitar a los trabajadores, incluso en puestos directivos, el trabajo a tiempo parcial de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

#### **Parágrafo 7. Convocatoria; información sobre puestos de trabajo vacantes**

(1) El empresario tiene que anunciar también como puesto de trabajo a tiempo parcial, un puesto de trabajo que convoque públicamente o dentro de la empresa, cuando ello sea apropiado para el puesto de trabajo.

(2) El empresario tiene que informar al trabajador que le haya anunciado el deseo de modificar la duración y el lugar de su jornada de trabajo contractualmente convenida, sobre puestos de trabajo adecuados que pueden ser ocupados en la empresa o en el centro de trabajo.

(3) El empresario tiene que informar a la representación de los trabajadores sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa y en el centro de trabajo, en particular sobre los puestos de trabajo existentes o previstos y sobre la transformación de puestos de trabajo a tiempo parcial en puestos de trabajo a tiempo completo, o viceversa. Hay que poner a disposición de la representación de los trabajadores, si así lo exige, la documentación necesaria a efectos de verificación; el parágrafo 92 de la Ley de Organización de la Empresa permanece inalterado.

#### **Parágrafo 8. Reducción de la jornada de trabajo**

(1) El trabajador, cuya relación laboral haya durado más de seis meses, puede exigir que su jornada contractualmente convenida se reduzca.

(2) El trabajador debe plantear la reducción de su jornada de trabajo y el alcance de la reducción como muy tarde tres meses antes de su comienzo. A tal efecto, debe indicar la distribución que desea de la jornada de trabajo.

(3) El empresario tiene que negociar con el trabajador sobre la reducción que éste desea de la jornada de trabajo, con el objetivo de llegar a un acuerdo. Tiene que lograr la conformidad del trabajador sobre la distribución de la jornada de trabajo propuesta por el propio empresario.

(4) El empresario tiene que aprobar la reducción de la jornada de trabajo y establecer su distribución de conformidad con el deseo del trabajador, supuesto que no lo impidan razones empresariales. Existe razón empresarial, en especial, cuando la reducción de la jornada de trabajo perjudica esencialmente la organización, el ritmo de trabajo o la seguridad en la em-

presa, u ocasiona costes desproporcionados. Los motivos de rechazo pueden ser establecidos por convenio colectivo. En el ámbito de aplicación de uno de tales convenios colectivos, los empresarios y trabajadores no cubiertos por el convenio colectivo pueden acordar la aplicación de las normas convencionales sobre los motivos de rechazo.

(5) La decisión sobre la reducción de la jornada de trabajo y su distribución tiene que comunicarla por escrito el empresario al trabajador a más tardar un mes antes del comienzo de la reducción deseada. Si empresario y trabajador no hubiesen llegado a un acuerdo sobre la reducción de la jornada de trabajo al amparo de lo dispuesto en el apartado 3, inciso 1, y si el empresario no rechaza por escrito la reducción de la jornada de trabajo, a más tardar un mes antes de su comienzo deseado, entonces la jornada de trabajo se reducirá en la extensión deseada por parte del trabajador. Si empresario y trabajador no han logrado ningún acuerdo sobre la distribución de la jornada de trabajo al amparo de lo dispuesto en el apartado 3, inciso 2, y si el empresario no rechaza por escrito la distribución deseada de la jornada de trabajo, a más tardar un mes antes del comienzo deseado de la reducción de la jornada, entonces se considera válida la distribución de la jornada de trabajo correspondiente al deseo del trabajador. El empresario puede modificar de nuevo la distribución de la jornada de trabajo establecida al amparo del inciso 3 ó del apartado 3, inciso 2, cuando prevalezca esencialmente el interés empresarial al respecto, frente al interés del trabajador a su mantenimiento, y el empresario ha notificado la modificación, a más tardar un mes antes.

(6) El trabajador puede solicitar una nueva reducción de la jornada de trabajo como muy pronto después del transcurso de los dos años subsiguientes a que el empresario haya aceptado una reducción o a que la haya rechazado justamente.

(7) 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.

#### **Parágrafo 9. Ampliación de la jornada de trabajo**

El empresario tiene que tomar en consideración preferentemente a un trabajador empleado a tiempo parcial, que le haya anunciado el deseo de una ampliación de su jornada de trabajo contractualmente acordada, para la ocupación del correspondiente puesto de trabajo libre de la misma cualificación, siempre que no lo impidan razones empresariales urgentes o el deseo de cambiar la jornada de otro trabajador empleado a tiempo parcial.

#### **Parágrafo 10. Formación y formación continua**

El empresario tiene que velar por que también los trabajadores empleados a tiempo parcial puedan tomar parte en acciones de formación y formación continua para la promoción del desarrollo profesional y la movilidad, siempre que no lo impidan razones empresariales urgentes o los deseos de formación y formación continua de otros trabajadores empleados a tiempo completo o a tiempo parcial.

#### **Parágrafo 11. Prohibición de despido**

La extinción de la relación laboral por causa de la negativa del trabajador a transformar un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, es ineficaz. El Derecho relativo a la extinción de la relación laboral por otros motivos permanece inalterado.

#### **Parágrafo 12. Trabajo a llamada**

(1) Empresario y trabajador pueden acordar que el trabajador tenga que realizar su prestación laboral sólo en el caso de que exista trabajo (trabajo a llamada). El acuerdo debe establecer una duración concreta de la jornada de trabajo semanal y diaria. Cuando la duración de la jornada de trabajo semanal no esté establecida, se considera acordada una jornada de trabajo de diez horas. Cuando la duración de la jornada de trabajo diaria no esté establecida, el empresario

tiene que recurrir a la prestación laboral del trabajador en cada ocasión al menos con una serie de tres horas consecutivas.

(2) 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.

(3) A través del convenio colectivo se pueden modificar los apartados 1 y 2, incluso en perjuicio del trabajador, cuando el convenio colectivo contenga normas sobre la jornada de trabajo diaria y semanal y el plazo de preaviso. En el ámbito de aplicación de uno de tales convenios colectivos, los empresarios y trabajadores no cubiertos por el convenio colectivo pueden acordar la aplicación de las normas convencionales sobre el trabajo a llamada.

### **Parágrafo 13. Reparto del puesto de trabajo**

(1) 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). Si uno de estos trabajadores está impedido para la prestación laboral, entonces los otros trabajadores están obligados a sustituirlo cuando hayan acordado la sustitución en un caso concreto. El deber de sustitución también existe cuando el contrato de trabajo prevea la sustitución por la existencia de razones empresariales urgentes, y ello resulte adecuado en el caso concreto.

(2) Si un trabajador se separa del reparto del puesto de trabajo, entonces es ineficaz la extinción por el empresario de la relación laboral de otro trabajador implicado en el reparto del puesto de trabajo, si se basa en ello. El Derecho relativo a la novación extintiva por este motivo y sobre la extinción de la relación de trabajo por otras razones permanece inalterado.

(3) Hay que aplicar igualmente los apartados 1 y 2, cuando se turnen grupos de trabajadores en puestos de trabajo concretos en períodos de trabajo preestablecidos, sin que exista un reparto del puesto de trabajo en el sentido del apartado 1.

(4) A través del convenio colectivo se pueden modificar los apartados 1 y 3, incluso en perjuicio del trabajador, cuando el convenio colectivo contenga normas sobre la sustitución del trabajador. En el ámbito de aplicación de uno de tales convenios colectivos, los empresarios y trabajadores no cubiertos por el convenio colectivo pueden acordar la aplicación de las normas convencionales sobre el reparto del puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO TERCERO. CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO**

### **Parágrafo 14. Admisibilidad del plazo**

(1) El plazo del contrato de trabajo es admisible si está justificado por una razón objetiva. En particular, una razón objetiva existe cuando:

1. Existe una necesidad empresarial sólo transitoria de la prestación laboral.
2. El plazo se establezca en relación con una formación o un estudio, para facilitar el tránsito del trabajador a una ocupación conectada con ello.
3. El trabajador sea empleado para la sustitución de otro trabajador.
4. La naturaleza de la prestación laboral justifique el plazo.
5. El plazo se establezca a efectos de prueba.
6. Justifiquen el plazo motivos basados en la persona del trabajador.
7. El trabajador sea retribuido con fondos presupuestarios que estén presupuestariamente asignados a un empleo temporal y él sea empleado con su cobertura, o
8. El plazo se base en un acuerdo judicial.

(2) El plazo cierto de un contrato de trabajo sin la existencia de una razón objetiva es admisible por una duración de hasta dos años; hasta esta duración total de dos años es admisible también la

prórroga por un máximo de tres veces de un contrato de trabajo a plazo cierto. El plazo a que se refiere el inciso 1 no es admisible cuando con el mismo empresario hubiese existido ya antes una relación laboral con plazo o sin él. A través de convenio colectivo se puede establecer el número de las prórrogas o la duración máxima del plazo, separándose de lo dispuesto en el inciso 1. En el ámbito de aplicación de uno de tales convenios colectivos, los empresarios y trabajadores no cubiertos por el convenio pueden acordar la aplicación de las normas convencionales.

(2a) En los primeros cuatro años subsiguientes a la creación de una empresa es admisible el plazo cierto de un contrato de trabajo sin existencia de una razón objetiva, por un período de cuatro años; hasta esta duración total de cuatro años, es también admisible la prórroga en repetidas veces de un contrato de trabajo a plazo cierto. Esto no rige para nuevas creaciones conectadas a la reestructuración lícita de empresas y grupos de empresas. Lo determinante para precisar el momento de la creación de la empresa es el comienzo de la actividad empresarial, que hay que comunicar al Ayuntamiento o a la oficina tributaria, de conformidad con el parágrafo 138 de la Ley Tributaria. Al plazo del contrato de trabajo a que se refiere el inciso 1, se le aplica igualmente el apartado 2, incisos 2 a 4.

(3) 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 e inmediatamente antes del comienzo de la relación laboral a plazo ha estado al menos cuatro meses desempleado 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 o ha participado en una medida de empleabilidad promovida públicamente al amparo de los Libros Segundo o Tercero del Código de Seguridad Social. Hasta la duración total de cinco años, también es admisible prorrogar varias veces el contrato de trabajo.

(4) El plazo del contrato de trabajo necesita de forma escrita para su eficacia.

**Parágrafo 15. Finalización del contrato de trabajo a plazo**

(1) El contrato de trabajo a plazo cierto finaliza con el transcurso del tiempo acordado.

(2) 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.

(3) En consecuencia, la relación laboral a plazo sólo está sujeta a denuncia extintiva con preaviso cuando ésta se haya acordado en el contrato individual de trabajo o en el convenio colectivo aplicable.

(4) Si se ha acordado la relación laboral para toda la vida de una persona o por tiempo superior a cinco años, entonces puede ser resuelta por parte del trabajador tras el transcurso de cinco años. El plazo de denuncia asciende a seis meses.

(5) Si la relación laboral continuase tras el transcurso del plazo para el que ha sido acordada, o tras la llegada del término incierto con conocimiento del empresario, entonces vale como prorrogada por tiempo indefinido cuando el empresario no se opone inmediatamente o no comunica inmediatamente la llegada del término incierto al trabajador.

**Parágrafo 16. Consecuencias del plazo ineficaz**

Si el plazo es jurídicamente ineficaz, entonces el contrato de trabajo a plazo se considera acordado por tiempo indefinido; éste puede ser resuelto por denuncia extintiva con preaviso, por parte del empresario, inmediatamente antes del término acordado, a no ser que la denuncia extintiva con preaviso sea posible en un momento anterior, al amparo del parágrafo 15, apartado 3. Si el plazo es ineficaz sólo por causa de falta de forma escrita, entonces el contrato de trabajo puede ser resuelto por denuncia extintiva con preaviso también antes del término acordado.

### **Parágrafo 17. Invocación del Tribunal de Trabajo**

Si el trabajador quiere reclamar que el plazo de un contrato de trabajo es jurídicamente ineficaz, 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. Los parágrafos 5 a 7 de la Ley de Protección contra el Despido se aplican igualmente. Si la relación laboral continuase tras el fin acordado, entonces el plazo a que se refiere el inciso 1 comienza con la recepción de la declaración por escrito del empresario, de que la relación laboral ha finalizado por causa del plazo.

### **Parágrafo 18. Información sobre puestos de trabajo de duración indefinida**

El empresario tiene que informar al trabajador contratado a plazo sobre los puestos de trabajo adecuados de duración indefinida que puedan ser ocupados. La información puede efectuarse mediante publicación general en un lugar adecuado y accesible al trabajador en la empresa y en el centro de trabajo.

### **Parágrafo 19. Formación y formación continua**

El empresario tiene que 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, a no ser que se opongan razones empresariales urgentes o los deseos de formación y formación continua de otros trabajadores.

### **Parágrafo 20. Información a la representación de los trabajadores**

El empresario tiene que 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.

### **Parágrafo 21. Contratos de trabajo sujetos a condición resolutoria**

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.

## **CAPÍTULO CUARTO. DISPOSICIONES COMUNES**

### **Parágrafo 22. Acuerdos contrarios a la Ley**

(1) Fuera de los casos a que se refieren el parágrafo 12, apartado 3; el parágrafo 13, apartado 4, y el parágrafo 14, apartado 2, incisos 3 y 4, no pueden ser contradichos los preceptos de esta Ley en perjuicio del trabajador.

(2) Si un convenio colectivo a que se refiere el parágrafo 8, apartado 4, incisos 3 y 4; el parágrafo 12, apartado 3; el parágrafo 13, apartado 4; el parágrafo 14, apartado 2, incisos 3 y 4, ó el parágrafo 15, apartado 3, contiene disposiciones para el sector público, entonces rigen estas disposiciones también entre los trabajadores y empresarios no cubiertos por el convenio colectivo y no pertenecientes al sector público, cuando se haya acordado entre ellos la aplicación de las disposiciones convencionales que rigen para el sector público y el empresario cubra los costes de la empresa principalmente con subvenciones reguladas por el Derecho presupuestario.

### **Parágrafo 23. Normas legales especiales**

Las normas especiales sobre trabajo a tiempo parcial y sobre el plazo de los contratos de trabajo, contenidas en otras disposiciones legales, permanecen inalteradas.

#### 4. LEY PARA LA REGULACIÓN DE LA CESIÓN DE TRABAJADORES CON FINES EMPRESARIALES [*GESETZ ZUR REGELUNG DER GEWERBSMÄßIGEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG*] DE 7 AGOSTO 1972<sup>1</sup>

##### **Parágrafo 1. Autorización preceptiva**

(1) Los empresarios que quieran ceder como prestamistas trabajadores (trabajadores prestados), con fines empresariales para la prestación de trabajo, a terceros (prestatarios), necesitan autorización. El destacamento del trabajador en una sociedad particular constituida para la realización de una obra no es ninguna cesión de trabajadores, si el empresario es miembro de la sociedad particular, si rigen para todos los miembros de la sociedad particular convenios colectivos del mismo sector económico y si todos los miembros están obligados por causa del contrato de sociedad particular al cumplimiento autónomo de las prestaciones del contrato. Para un empresario asentado en otro Estado miembro que sea parte del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo tampoco es ninguna cesión de trabajadores el destacamento del trabajador en una sociedad particular constituida para la realización de una obra, si no rigen para él y para los otros miembros de la sociedad particular convenios colectivos alemanes del mismo sector económico, pero cumple los restantes requisitos del inciso 2.

(2) Si se ceden trabajadores a terceros para la prestación laboral y el cedente no asume los deberes empresariales usuales o el riesgo empresarial (parágrafo 3, apartado 1, núms. 1 a 3), se considera entonces que el cedente se dedica a la intermediación laboral.

(3) Esta Ley, con excepción del parágrafo 1b, inciso 1, del parágrafo 16, apartado 1, núm. 1b, y apartados 2 a 5, así como de los párrafos 17 y 18, no es aplicable a la cesión de trabajadores:

1. Entre empresarios del mismo sector económico para evitar la reducción de la jornada o los despidos, si esto lo prevé un convenio colectivo vigente para el prestatario y el prestamista.
2. Entre las empresas agrupadas a que se refiere el parágrafo 18 de la Ley de Sociedades Anónimas, si el trabajador presta su trabajo ocasionalmente no para su empresario, o
3. En el extranjero, si el trabajador prestado fuese prestado a una empresa común extranjero-alemana creada sobre la base de un acuerdo interestatal, en el que el prestamista sea parte.

##### **Parágrafo 1a. Anuncio de la cesión**

(1) No necesita autorización un empresario con menos de 50 empleados que ceda un trabajador a un empresario para evitar la reducción de la jornada o el despido, hasta un máximo de 12 meses, si ha anunciado previamente por escrito la cesión a la Agencia Federal de Empleo.

(2) En el anuncio hay que hacer constar:

1. Nombre y apellidos, residencia y domicilio, día y lugar de nacimiento del trabajador prestado,
2. Tipo de actividad a prestar por el trabajador prestado y posible deber de trabajar fuera,
3. Comienzo y duración de la cesión,
4. Razón social y señas del prestatario.

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 abril 2007.

### **Parágrafo 1b. Restricciones en el sector de la construcción**

La cesión de trabajadores con fines empresariales en empresas del sector de la construcción para trabajos que usualmente son realizados por un trabajador, es inadmisibles. Se autoriza:

- a) Entre empresas del sector de la construcción y otras empresas, si para las empresas en cuestión se dispone esto por convenios colectivos declaradas de eficacia general.
- b) Entre empresas del sector de la construcción, si la empresa prestamista estuviese objetivamente incluida desde al menos tres años en los mismos convenios colectivos marco y de aseguramiento social o en su eficacia general.

A diferencia de lo señalado en el inciso 2, también se autoriza la cesión de trabajadores con fines empresariales a las empresas del sector de la construcción con sede en otro Estado miembro que sea parte del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, cuando las empresas extranjeras no estén incluidas en los convenios colectivos marco y de aseguramiento social alemanes o en los convenios colectivos declaradas de eficacia general, pero objetivamente desde al menos tres años desempeñen principalmente actividades que se incluyan en el ámbito de aplicación de los mismos convenios colectivos marco y de aseguramiento social en los cuales esté incluida la empresa del prestatario.

### **Parágrafo 2. Concesión y extinción de la autorización**

- (1) La autorización se concederá mediante petición realizada por escrito.
- (2) La autorización puede ser concedida bajo condición y subordinada, por razones de seguridad, a que no ocurran hechos que justifiquen la denegación de la autorización, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 3. La incorporación, modificación o adición de condiciones son también admisibles tras la concesión de la autorización.
- (3) La autorización puede ser concedida con la reserva de revocación, si todavía no es posible el enjuiciamiento definitivo de la petición.
- (4) La autorización está sujeta al plazo de un año. La petición de modificación de la autorización hay que plantearla como máximo tres meses antes del transcurso de este año. La autorización se prorroga para el año siguiente, cuando la autoridad encargada de concederla no rechaza la prórroga antes del transcurso del año. En caso de rechazo, la autorización se considera subsistente hasta la liquidación de los contratos concluidos y autorizados al amparo del parágrafo 1, pero no por tiempo superior a doce meses.
- (5) La autorización puede ser concedida sin plazo si el prestamista estuvo activo y autorizado de conformidad con el parágrafo 1, durante tres años consecutivos. Se extingue cuando el prestamista no ha hecho uso de la autorización durante tres años.

### **Parágrafo 2a. Gastos**

- (1) Por la tramitación de instancias relativas a la concesión y modificación de la autorización se imponen los gastos al solicitante (tasas y contribuciones).
- (2) Hay que aplicar los preceptos de la Ley de Gastos Administrativos. Se autoriza al Gobierno Federal a concretar, mediante disposición reglamentaria, las circunstancias de hecho sujetas a tasas y a prever sobre ello tarifas fijas y tarifas marco. La tasa en un caso concreto no puede superar 2.500 euros.

### **Parágrafo 3. Denegación**

- (1) La autorización o su prórroga hay que denegarlas, cuando existan hechos que justifiquen la suposición de que el solicitante:
  1. No posee la fiabilidad necesaria para el cumplimiento de la actividad a que se refiere el parágrafo 1, en especial porque no cumple los preceptos del Derecho de la Seguridad

Social sobre retención y pago de las contribuciones que gravan el salario, sobre intermediación laboral, sobre contratación en el extranjero o sobre el empleo de extranjeros; las normas del Derecho de protección [frente a los riesgos] del trabajo o las obligaciones del Derecho del Trabajo;

2. Por la estructura de su organización empresarial, no está en posición de cumplir legalmente los deberes empresariales usuales;
3. No otorga al trabajador prestado, durante el tiempo de la cesión al prestatario, las condiciones laborales esenciales, incluida la retribución, que rigen en la empresa de este prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario, a no ser que el prestamista otorgue al trabajador prestado previamente desempleado, para la cesión al prestatario mientras la misma dure, al menos una remuneración neta total de como máximo seis semanas, con el tope de la cotización que el trabajador prestado ha mantenido últimamente como prestación de desempleo; esto último no rige cuando con el mismo prestamista ya ha existido una relación de préstamo laboral. Un convenio colectivo puede establecer reglas diferentes. En el ámbito de aplicación de dicha clase de convenio colectivo, los empresarios y trabajadores no cubiertos por el convenio colectivo pueden acordar la aplicación de las normas convencionales.

(2) La autorización o su prórroga hay que denegarlas, además, cuando se prevé que el desempeño de la actividad a que se refiere el parágrafo 1 lo realicen empresas, partes de empresas o empresas secundarias que no están asentadas en un Estado miembro de la Comunidad Económica Europea, o en otro Estado contratante del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

(3) La autorización puede ser denegada cuando el solicitante no es alemán a efectos del artículo 116 de la Constitución Federal, o cuando presente la instancia una empresa o persona jurídica que, o no está constituida de conformidad con el Derecho alemán, o ni tiene su sede estatutaria, ni su administración central, ni su establecimiento principal, cubiertos por el ámbito de aplicación de esta Ley.

(4) Los nacionales de los Estados miembros de la Comunidad Económica Europea o de otro Estado parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo obtienen la autorización bajo los mismos requisitos que los nacionales alemanes. A los nacionales de estos Estados se asimilan las empresas y las personas jurídicas que estén constituidas de conformidad con las normas jurídicas de esos Estados, y tengan su sede estatutaria, su administración central, o su establecimiento principal, dentro de tales Estados. Supuesto que estas empresas o personas jurídicas tengan con certeza su sede estatutaria, pero no su administración central o su establecimiento principal dentro de aquellos Estados, entonces rige el inciso 2, sólo cuando su actividad permanezca en conexión objetiva y duradera con la economía de un Estado miembro o de un Estado parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

(5) Los nacionales de otros Estados distintos de los mencionados en el apartado 4, que encajen en el ámbito de aplicación de esta Ley al amparo de un acuerdo internacional, y que no deban ser tratados menos favorablemente en relación con ella y con su actividad que los nacionales alemanes, obtienen la autorización bajo los mismos requisitos que los nacionales alemanes. A los nacionales a que se refiere el inciso 1 se asimilan las empresas que estén constituidas al amparo de las normas jurídicas de otros Estados.

#### **Parágrafo 4. Retirada**

(1) Una autorización ilegal puede ser retirada con eficacia de futuro. El parágrafo 2, apartado 4, inciso 4, rige en lo que corresponda.

(2) La autoridad administrativa autorizante tiene que compensar al prestamista, que ha confiado en la existencia de la autorización, a instancia suya, los perjuicios patrimoniales que sufra por causa de ello, supuesto que su confianza sea protegible tras sopesar el interés público. El prestamista no puede alegar la confianza cuando:

1. La autorización se ha obtenido a través de engaño malicioso, amenaza o una conducta punible,
2. La autorización se ha obtenido a través de datos que eran incompletos o incorrectos en algún aspecto esencial,
3. Conocía la ilegalidad de la autorización o no la conocía como consecuencia de negligencia grave.

Sin embargo, no hay que indemnizar el perjuicio patrimonial por encima del importe del interés que el prestamista tiene en la existencia de la autorización. El perjuicio patrimonial compensable será determinado por la autoridad administrativa autorizante. La pretensión sólo puede ser ejercitada en el plazo de un año; el plazo comienza tan pronto como la autoridad administrativa autorizante haya advertido sobre ello al prestamista.

(3) La retirada sólo es admisible en el año siguiente al momento en que la autoridad administrativa autorizante ha tenido conocimiento de los hechos que justifican la retirada de la autorización.

#### **Parágrafo 5. Revocación**

(1) La autorización puede ser revocada con eficacia de futuro cuando:

1. La revocación se haya previsto al concederla, al amparo del parágrafo 2, apartado 3;
2. El prestamista no ha cumplido una condición dentro del plazo que le fue fijado al amparo del parágrafo 2;
3. La autoridad administrativa autorizante estuviera legitimada, sobre la base de hechos sucedidos con posterioridad, para denegar la autorización, o
4. La autoridad administrativa autorizante estuviera legitimada, sobre la base de un cambio en la situación jurídica, para denegar la autorización; el parágrafo 4, apartado 2, rige en lo que corresponda.

(2) La autorización será ineficaz tras la efectividad de la revocación. El parágrafo 2, apartado 4, inciso 4, rige en lo que corresponda.

(3) La revocación es inadmisibles cuando una autorización de contenido similar debiera ser concedida de nuevo.

(4) La revocación sólo es admisible en el año siguiente al momento en que la autoridad administrativa autorizante ha tenido conocimiento de los hechos que justifican la revocación de la autorización.

#### **Parágrafo 6. Obligaciones de la Administración**

Si el trabajador prestado fue cedido por parte de un prestamista sin la preceptiva autorización, entonces la autoridad administrativa autorizante tiene que prohibir esto al prestamista, e impedir la cesión subsiguiente, de conformidad con los preceptos de la Ley de Ejecución Forzosa de la Administración.

#### **Parágrafo 7. Anuncios e informaciones**

(1) El prestamista tiene que anunciar con carácter previo a la autoridad administrativa autorizante, tras la concesión de la autorización y por su cuenta, el traslado, el cierre y la creación de

empresas, partes de empresas o empresas secundarias, supuesto que éstas tengan por objeto la realización de la cesión de los trabajadores. Si la autorización se concediese a comunidades de personas, sociedades personalistas o personas jurídicas, y tras dicha concesión fuese nombrada otra persona para la dirección del negocio o su representación de conformidad con la Ley, los Estatutos o el contrato social, también hay que comunicar esto por su cuenta.

(2) El prestamista tiene que comunicar a la autoridad administrativa autorizante, si ésta lo exige, las informaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Ley. Las informaciones tienen que comunicarse veraz, completa, temporánea y gratuitamente. Por exigencia de la autoridad administrativa autorizante, el prestamista tiene que presentar los documentos empresariales de los que se derive la certeza de los datos, o hacer verosímil de cualquier otro modo sus datos. El prestamista tiene que conservar durante tres años sus documentos empresariales.

(3) En casos concretos justificados, las personas encargadas por la autoridad administrativa autorizante están legitimadas para acceder a los locales y las instalaciones del prestamista, y para realizar allí exámenes. El prestamista tiene que tolerar las medidas a que se refiere el inciso 1. En consecuencia, el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio (artículo 13 de la Constitución Federal) se restringirá.

(4) Los registros sólo pueden ser efectuados por orden del juez del juzgado de primera instancia en cuyo distrito el registro deba llevarse a cabo. Respecto de la impugnación de esta orden se aplican los párrafos 304 a 310 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal en lo que corresponda. En caso de peligro por demora, las personas encargadas por la autoridad administrativa autorizante pueden efectuar los registros necesarios sin orden judicial, en horas hábiles. In situ hay que extender un acta sobre el registro y su resultado esencial, de la que también se desprendan, en caso de que no se haya recibido la orden judicial, los hechos que han conducido a la suposición del peligro por demora.

(5) El prestamista puede denegar la información sobre aquellas cuestiones cuya respuesta le supondría a él o a uno de sus familiares especificados en el párrafo 383, apartado 1, núms. 1 a 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el peligro de persecución penal o de un procedimiento al amparo de la Ley sobre Infracciones Administrativas.

#### **Parágrafo 8. Informes estadísticos**

(1) El prestamista tiene que aportar a la autoridad administrativa autorizante semestralmente los informes estadísticos sobre:

1. El número de trabajadores prestados objeto de cesión, separados por sexo, nacionalidad, grupos profesionales y tipo de ocupación desempeñada para el prestamista antes de la estipulación de la relación contractual,
2. El número de supuestos de cesión, clasificados según grupos económicos,
3. El número de prestatarios a los que él ha cedido trabajadores prestados, clasificados según grupos económicos,
4. El número y la duración de las relaciones laborales que él ha acordado con cada trabajador prestado objeto de cesión,
5. El número de días de trabajo de cada trabajador prestado objeto de cesión, clasificado según supuestos de cesión.

La autoridad administrativa autorizante puede limitar el deber de información a que se refiere el inciso 1.

(2) Los informes hay que comunicarlos, en relación con el primer semestre natural, antes del 1 de septiembre de año en curso, y en relación con el segundo semestre natural, hasta el 1 de marzo del año siguiente.

(3) La autoridad administrativa autorizante suministra el formulario estadístico para el cumplimiento del apartado 1. Los informes hay que comunicarlos en este formulario. Hay que certificar la veracidad de los datos firmándolo.

(4) Los datos individuales a que se refiere el apartado 1 tienen que ser mantenidos en secreto por la autoridad administrativa autorizante. Los párrafos 93, 97, 105, apartado 1; 111, apartado 5, en conexión con el párrafo 105, apartado 1, así como el párrafo 116, apartado 1, de la Ley de Datos no se aplican. Esto no rige supuesto que las autoridades tributarias necesiten su conocimiento para la tramitación de un procedimiento por causa de un ilícito penal, así como de un procedimiento fiscal conectado a él, en cuya persecución exista un interés público apremiante, o supuesto que se trate de datos dolosamente falsos relativos al deber de información o a las personas relacionadas con él. La publicación de los resultados sobre la base de los informes a que se refiere el apartado 1 no puede contener ningún dato individual. Un resumen de los datos de una pluralidad de obligados a informar no constituye ningún dato individual a los efectos de este apartado.

### **Parágrafo 9. Ineficacia**

Son ineficaces:

1. Los contratos entre prestamistas y prestatarios, así como entre prestamistas y trabajadores prestados, cuando el prestamista no posea la preceptiva autorización a que se refiere el párrafo 1,
2. Los acuerdos que prevean para el trabajador prestado, mientras dure la cesión a un prestatario, peores condiciones laborales esenciales, incluidas las remuneraciones, que rijan en la empresa del prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario, a no ser que el prestamista otorgue al trabajador prestado previamente desempleado, para la cesión al prestatario mientras la misma dure, al menos una remuneración neta total de como máximo seis semanas, con el tope de la cotización que el trabajador prestado ha mantenido últimamente como prestación de desempleo; esto último no rige cuando con el mismo prestamista ya ha existido una relación de préstamo laboral. Un convenio colectivo puede establecer reglas diferentes. En el ámbito de aplicación de dicha clase de convenio colectivo, los empresarios y trabajadores no cubiertos por el convenio colectivo pueden acordar la aplicación de las normas convencionales,
3. Los acuerdos que prohíban al prestatario contratar al trabajador prestado en un momento determinado en el que su relación laboral ya no exista con el prestamista; esto no excluye el acuerdo de pago razonable entre prestamista y prestatario para una intermediación que suceda tras un préstamo antecedente o en medio de un préstamo antecedente,
4. Los acuerdos que prohíban al trabajador prestado iniciar una relación laboral con el prestatario, en un momento determinado en el que la relación laboral entre el prestamista y el trabajador prestado ya no exista.

### **Parágrafo 10. Consecuencias jurídicas en caso de ineficacia**

(1) Si es ineficaz el contrato entre el prestamista y el trabajador prestado, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 9, número 1, entonces se considera existente una relación laboral entre el prestatario y el trabajador prestado desde el momento previsto para el comienzo de la actividad entre el prestatario y el prestamista; si la ineficacia sucede sólo tras el comienzo de la actividad con el prestatario, entonces se considera existente la relación laboral entre prestatario y trabajador prestado en el momento en que comienza la ineficacia. La relación laboral a que se refiere el inciso 1 se considera a plazo, cuando la actividad del trabajador prestado con el prestatario sólo fue prevista a plazo y existe un motivo que justifique objetivamente el

plazo de la relación laboral. Para la relación laboral a que se refiere el inciso 1 se considera acordada la jornada laboral prevista entre el prestamista y el prestatario. En lo restante, rigen el contenido y la duración de esta relación laboral según los preceptos y demás normas vigentes en la empresa del prestatario; si las mismas no existen, rigen las de empresas comparables. El trabajador prestado tiene derecho frente al prestatario, al menos, a la retribución acordada con el prestamista.

(2) El trabajador prestado puede, en caso de ineficacia de su contrato con el prestamista a la que se refiere el parágrafo 9, núm. 1, exigir de éste la indemnización de los daños y perjuicios que sufra por causa de ello, dada su confianza en la validez del contrato. El deber de indemnización no procede cuando el trabajador prestado conocía el motivo de la ineficacia.

(3) Si el prestamista paga la remuneración convenida, o partes de la remuneración, al trabajador prestado, aunque el contrato sea ineficaz de conformidad con el parágrafo 9, número 1, entonces tiene que pagar en el [contrato] posterior también las demás porciones de la remuneración que hubiera debido pagar en el caso de un contrato de trabajo eficaz para el trabajador prestado. En cuanto a este deber de pago, se considera empresario al prestamista junto con el prestatario; al efecto, ambos responden como deudores de la totalidad.

(4) El trabajador prestado puede, en caso de ineficacia del acuerdo con el prestamista a que se refiere el parágrafo 9, número 2, exigir de éste la concesión de las condiciones laborales esenciales, incluida la retribución, que rigen en la empresa del prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario.

(5) (Suprimido)

#### **Parágrafo 11. Otros preceptos relativos a la relación de préstamo laboral**

(1) La prueba de las condiciones contractuales esenciales de la relación de préstamo laboral se rige por los preceptos de la Ley de Prueba. Además de los datos mencionados en el parágrafo 2, apartado 1 de la Ley de Prueba, hay que recoger en el acta:

1. Razón social y señas del prestamista, la autoridad administrativa autorizante, así como el lugar y la fecha de la concesión de la autorización, de conformidad con el parágrafo 1,
2. Clase y tope de prestaciones relativas a los tiempos en los que el trabajador no está prestado.

(2) El prestamista está obligado, además, a entregar al trabajador prestado a la finalización del contrato una hoja informativa de la autoridad administrativa autorizante sobre el contenido esencial de esta Ley. Los trabajadores prestados no alemanes recibirán la hoja informativa, y el control a que se refiere el apartado 1, si así lo exigen, en su lengua materna. Los costes de la hoja informativa los soporta el prestamista.

(3) El prestamista tiene que informar de inmediato al trabajador prestado sobre el momento de la cesación de la autorización. En los supuestos de falta de prórroga (parágrafo 2, apartado 4, inciso 3), de retirada (parágrafo 4) o de revocación (parágrafo 5), tiene que advertirle además sobre la finalización prevista de la relación (parágrafo 2, apartado 4, inciso 4) y el plazo legal de liquidación (parágrafo 2, apartado 4, inciso 4, *in fine*).

(4) El parágrafo 622, apartado 5, número 1, del Código Civil no resulta aplicable a la relación laboral entre prestamista y trabajador prestado. El derecho del trabajador prestado a la remuneración en caso de mora del prestatario (parágrafo 615, inciso 1, del Código Civil) no puede ser limitado o excluido por el contrato; el parágrafo 615, inciso 2, del Código Civil, permanece inalterado.

(5) El trabajador prestado no está obligado a trabajar para un prestatario, supuesto que este último esté implicado directamente en un conflicto laboral. En los casos de conflicto laboral

a que se refiere el inciso 1, el prestamista tiene que informar al trabajador prestado sobre el derecho a negarse a realizar la prestación laboral.

(6) La actividad del trabajador prestado con el prestatario está sujeta a las normas jurídico-públicas del derecho de protección [frente a los riesgos] del trabajo que rigen en la empresa del prestatario; los deberes que se derivan de ello para el empresario, incumben al prestatario, sin perjuicio de los deberes del prestamista. En especial, el prestatario tiene que informar al trabajador prestado, antes del comienzo del contrato y en caso de modificaciones en su campo de trabajo, sobre los riesgos para la seguridad y salud a los que puede estar expuesto en el trabajo, así como sobre las medidas y los instrumentos para la prevención de estos riesgos. Además, el prestatario tiene que informar al trabajador prestado sobre la necesidad de cualificaciones especiales o capacidades profesionales o de una vigilancia médica especial, así como sobre riesgos especialmente graves del puesto de trabajo.

(7) Si el trabajador prestado ha realizado, durante el tiempo de actividad para el prestatario, una invención o una mejora técnica, entonces se considera al prestatario como empresario a los efectos de la Ley sobre Invenciones del Trabajador.

#### **Parágrafo 12. Relaciones jurídicas entre prestamista y prestatario**

(1) El contrato entre el prestamista y el prestatario requiere de forma escrita. En el documento, el prestamista tiene que declarar si posee la autorización a que se refiere el parágrafo 1. El prestatario tiene que detallar en el documento cualesquiera características especiales que tenga la actividad prevista para los trabajadores prestados, y cualquier cualificación profesional que resulte necesaria para la misma, así como cualesquiera condiciones de trabajo esenciales, incluida la remuneración, que rijan en la empresa del prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario; esto último no rige, supuesto que se den los requisitos de una de las dos excepciones mencionadas en el parágrafo 3, apartado 1, número 3, y en el parágrafo 9, número 2.

(2) El prestamista tiene que informar de inmediato al prestatario acerca del momento de cesación de la autorización. En los supuestos de falta de prórroga (parágrafo 2, apartado 4, inciso 3), de retirada (parágrafo 4) o de revocación (parágrafo 5), tiene que advertirle además sobre la finalización prevista de la relación (parágrafo 2, apartado 4, inciso 4) y el plazo legal de liquidación (parágrafo 2, apartado 4, inciso 4, *in fine*).

(3) (Suprimido)

#### **Parágrafo 13. Derecho de información del trabajador prestado**

El trabajador prestado puede exigir del prestatario, en caso de cesión, información sobre las condiciones de trabajo esenciales, incluida la remuneración, que rigen en la empresa del prestatario para un trabajador comparable del propio prestatario; esto no rige, supuesto que se den los requisitos de una de las dos excepciones mencionadas en el parágrafo 3, apartado 1, número 3, y en el parágrafo 9, número 2.

#### **Parágrafo 14. Derechos de cooperación y derechos de cogestión**

(1) Los trabajadores prestados también permanecen, durante el tiempo de su prestación laboral para un prestatario, como miembros vinculados a la empresa del prestamista que los envía.

(2) Los trabajadores prestados no son elegibles en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia en la empresa del prestamista, ni en la elección de las representaciones de los trabajadores regulada por las normas de organización de la empresa. Tienen derecho a consultar con estas representaciones de los trabajadores y a tomar parte en las asambleas de trabajadores y en las asambleas de jóvenes en la empresa del prestatario. Los parágrafos 81, 82, apartado 1, y los parágrafos 84 a 86 de la Ley de Organización de la Empresa se aplican en la empresa del prestatario, también con respecto a los trabajadores prestados allí ocupados.

(3) Antes de la toma de posesión por el trabajador prestado de la prestación de trabajo, hay que implicar al comité de empresa de la empresa del prestatario, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 99 de la Ley de Organización de la Empresa. En relación con ello, el prestatario también tiene que presentar al comité de empresa las declaraciones escritas del prestamista, a que se refieren el párrafo 12, apartado 1, inciso 2. Además, está obligado a dar a conocer al comité de empresa de inmediato las comunicaciones del prestamista a que se refiere el párrafo 12, apartado 2.

(4) Los apartados 1 y 2, inciso 1 y 2, así como el apartado 3, rigen de modo análogo para la aplicación de la Ley de Representación del Personal de la Federación.

**Parágrafo 15. Trabajadores extranjeros sin permiso prestados**

(1) Quien, frente a lo dispuesto en el párrafo 1, cede a un tercero sin autorización como prestamista, a un extranjero que no posee el permiso preceptivo de residencia a que se refiere el párrafo 4, apartado 3 de la Ley de Residencia, una autorización de residencia o una autorización provisional, que permitan la realización de la actividad, o el permiso a que se refiere el párrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, será castigado con pena privativa de libertad de hasta tres años o una multa.

(2) En casos de especial gravedad, la pena es de privación de libertad de seis meses a cinco años. Un caso de gravedad especial existe, como regla general, cuando el infractor actúa con fines empresariales o desde un burdo interés personal.

**Parágrafo 15a. Toma a préstamo de extranjeros sin permiso**

(1) Quien, como prestatario, tolere que llegue a ser ocupado un extranjero cedido a él, que no posee el permiso preceptivo de residencia a que se refiere el párrafo 4, apartado 3 de la Ley de Residencia, una autorización de residencia o una autorización provisional, que permitan la realización de la actividad, o el permiso a que se refiere el párrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, en condiciones de trabajo de la relación de préstamo laboral que tengan una desproporción evidente con las condiciones de trabajo de trabajadores prestados alemanes que desempeñen la misma o comparable actividad, será castigado con pena privativa de libertad de hasta tres años o multa. En casos de especial gravedad, la pena es de privación de libertad de seis meses a cinco años; un caso de gravedad especial existe, como regla general, cuando el infractor actúa con fines empresariales o desde un burdo interés personal.

(2) Quien, como prestatario:

1. Tolera que lleguen a ser ocupados simultáneamente más de cinco extranjeros, que no posean el permiso preceptivo de residencia a que se refiere el párrafo 4, apartado 3 de la Ley de Residencia, una autorización de residencia o una autorización provisional, que permitan la realización de la actividad, o el permiso a que se refiere el párrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, o
2. Reitera contumazmente la infracción dolosa mencionada en el párrafo 16, apartado 1, núm. 2,

será castigado con pena privativa de libertad de hasta un año o multa. Si el infractor actúa desde un burdo interés personal, la pena es de privación de libertad de hasta tres años o multa.

**Parágrafo 16. Infracciones administrativas**

(1) Comete infracción administrativa, quien dolosa o negligentemente:

1. Cede, contra lo dispuesto en el párrafo 1, un trabajador prestado a un tercero sin autorización,
  - 1a. Tolera que llegue a ser ocupado un trabajador prestado cedido a él por el prestamista sin autorización,

- 1b. Cede trabajadores con fines empresariales, o tolera que lleguen a ser ocupados, contra lo dispuesto en el párrafo 1b, inciso 1,
  2. Tolera que llegue a ser ocupado un trabajador prestado extranjero cedido a él, que no posee el permiso preceptivo de residencia a que se refiere el párrafo 4, apartado 3, de la Ley de Residencia, una autorización de residencia o una autorización provisional, que permitan la realización de la actividad, o el permiso a que se refiere el párrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social,
  - 2a. Cursa el anuncio a que se refiere el párrafo 1a no correctamente, no integralmente o no temporáneamente,
  3. No cumple la condición a que se refiere el párrafo 2, apartado 2, o no la cumple integralmente o temporáneamente,
  4. No cursa el anuncio a que se refiere el párrafo 7, apartado 1, o no lo cursa integralmente o temporáneamente,
  5. No comunica la información a que se refiere el párrafo 7, apartado 2, inciso 1, o no la comunica correctamente, integralmente o temporáneamente,
  6. No cumple su deber de conservación a que se refiere el párrafo 7, apartado 2, inciso 4,
  - 6a. Contra lo dispuesto en el párrafo 7, apartado 3, inciso 2, no tolera una medida allí mencionada,
  7. No comunica un informe estadístico a que se refiere el párrafo 8, apartado 1, o no lo comunica correctamente, integralmente o temporáneamente,
  - 7a. (Suprimido),
  8. No cumple el deber a que se refiere el párrafo 11, apartado 1 o apartado 2,
  9. (Suprimido).
- (2) Puede ser sancionada, con multa de hasta veinticinco mil euros, la infracción administrativa a que se refiere el apartado 1, núms. 1 a 1b; con multa de hasta quinientos mil euros, la infracción administrativa a que se refiere el apartado 1, núm. 2; con multa de hasta dos mil quinientos euros, la infracción administrativa a que se refiere el apartado 1, núms. 2a y 3; con multa de hasta quinientos euros, la infracción administrativa a que se refiere el apartado 1, núms. 4 a 8.
- (3) Autoridades administrativas a los efectos del párrafo 36, apartado 1, núm. 1, de la Ley sobre Infracciones Administrativas son, para las infracciones administrativas a que se refiere el apartado 1, núms. 1 a 2a, las autoridades de la Administración aduanera; para las infracciones a que se refiere el apartado 1, núms. 3 a 8, la Agencia Federal de Empleo.
- (4) El párrafo 66 del Libro Décimo del Código de Seguridad Social se aplica en lo que corresponda.
- (5) Las multas se integran en la caja de la autoridad administrativa competente. Ésta gestiona los ingresos necesarios al margen de lo dispuesto en el párrafo 105, apartado 2, de la Ley sobre Infracciones Administrativas, y es también responsable de los pagos a los efectos del párrafo 110, apartado 4, de la Ley sobre Infracciones Administrativas.

#### **Parágrafo 17. Exigencia del cumplimiento**

La Agencia Federal de Empleo exige el cumplimiento de esta Ley de conformidad con las instrucciones técnicas del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social. Los gastos administrativos no son compensables.

**Parágrafo 18. Cooperación con otras Administraciones**

(1) Para la persecución y sanción de las infracciones administrativas a que se refiere el parágrafo 16, la Agencia Federal de Empleo y las autoridades de la Administración aduanera cooperan especialmente con las siguientes Administraciones:

1. Las entidades gestoras del seguro de enfermedad, en cuanto que entidades recaudadoras de las cotizaciones sociales,
2. Las Administraciones mencionadas en el parágrafo 71 de la Ley de Residencia,
3. La Administración tributaria,
4. Las Administraciones competentes de conformidad con el Derecho de los Estados federados para la persecución y sanción de las infracciones administrativas a que se refiere la Ley de Lucha contra el Trabajo Negro.
5. Las entidades gestoras del seguro de accidentes,
6. Las Administraciones de los Estados federados competentes en materia de protección [frente a los riesgos] del trabajo,
7. Las entidades gestoras del seguro de vejez,
8. Las entidades gestoras de la asistencia social.

(2) Si resultan para la Agencia Federal de Empleo o para las autoridades de la Administración aduanera, en la exigencia del cumplimiento de esta Ley, en un caso concreto, indicios concretos de:

1. Infracciones de la Ley de Lucha contra el Trabajo Negro,
2. Una ocupación o actividad de extranjeros sin el permiso preceptivo de residencia a que se refiere el parágrafo 4, apartado 3, de la Ley de Residencia, una autorización de residencia o una autorización provisional, que permitan la realización de la actividad, o el permiso a que se refiere el parágrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social,
3. Infracciones del deber de cooperación a que se refiere el parágrafo 60, apartado 1, inciso 1, núm. 2, del Libro Primero del Código de Seguridad Social, en relación con una oficina de empleo de la Agencia Federal de Empleo, una entidad gestora del seguro legal de enfermedad, del seguro de asistencia sanitaria, del seguro de accidente, o del seguro de vejez, o un entidad gestora de la asistencia social, o del deber de información a que se refiere el parágrafo 8a de la Ley de Prestaciones de los Solicitantes de Asilo,
4. Infracciones de los preceptos de los Libros Cuarto y Séptimo del Código de Seguridad Social, sobre la obligación de pago de las cotizaciones sociales, supuesto que estén en relación con las infracciones mencionadas en los números 1 a 3, así como con la cesión de trabajadores,
5. Infracciones de las leyes fiscales,
6. Infracciones de la Ley de Residencia.

informan a las autoridades competentes para la persecución y sanción, a las entidades gestoras de la asistencia social, así como a las autoridades a que se refiere el parágrafo 71 de la Ley de Residencia.

(3) En asuntos penales que tengan por objeto los hechos punibles a que se refieren los parágrafos 15 y 15a, hay que comunicar a la Agencia Federal de Empleo y a las autoridades de la Administración aduanera, para la persecución de las infracciones administrativas,

1. Al comienzo del proceso penal, los datos personales de los inculpados, el supuesto de hecho punible, el momento de la acción y el lugar de la acción,

2. En caso de ejercicio de la acción pública, la decisión definitiva del procedimiento con su fundamentación.

Si la decisión mencionada en el número 2 fuese revocada con un recurso, o fuese estimada en relación con él la decisión impugnada, entonces también hay que comunicar la decisión impugnada. La comunicación incluye la autoridad de ejecución de la pena o la autoridad policial. Es admisible el uso:

1. De los datos de los trabajadores en relación con medidas a su favor,
2. De los datos del empresario para la provisión de sus puestos de trabajo vacantes, que hayan trascendido en relación con el proceso penal,
3. De los datos mencionados en los números 1 y 2 para las decisiones sobre denegación o reclamación de prestaciones de la Agencia Federal de Empleo.

(4) Los Tribunales, las autoridades policiales o las autoridades de ejecución de la pena deben comunicar a las autoridades de la Administración aduanera las averiguaciones derivadas de otros procedimientos, que sean necesarias desde su punto de vista para la persecución de las infracciones administrativas a que se refiere el párrafo 16, apartado 1, núms. 1 a 2, supuesto que no sea perceptible para la autoridad que comunica, que predominen intereses protegibles del afectado o de otros interesados en el procedimiento conectado con la comunicación. En relación con ello, hay que tener en cuenta cómo deben asegurarse las averiguaciones.

#### **Parágrafo 19. Disposición transitoria**

Hay que aplicar todavía hasta 31 diciembre 2003, a las relaciones de préstamo laboral que hayan sido constituidas antes del 1 de enero de 2004, el párrafo 1, apartado 2; el párrafo 1b, inciso 2; y los párrafos 3, 9, 10, 12, 13 y 16, en la redacción vigente antes del 1 enero 2003. Esto no rige para las relaciones de préstamo laboral comprendidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que hubiese entrado en vigor con posterioridad al 15 noviembre 2002, que regule las condiciones de trabajo esenciales, incluida la remuneración, a los efectos del párrafo 3, apartado 1, núm. 3, y del párrafo 9, núm. 2.

#### **Parágrafo 20**

(Suprimido)

5. LEY PARA LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO NEGRO Y LA OCUPACIÓN ILEGAL [*GESETZ ZUR BEKÄMPFUNG DER SCHWARZARBEIT UND ILLEGALEN BESCHÄFTIGUNG*] DE 23 JULIO 2004<sup>1</sup>

**Índice**

**CAPÍTULO 1. FINALIDAD**

Parágrafo 1. Finalidad de la Ley

**CAPÍTULO 2. COMPROBACIONES**

Parágrafo 2. Funcionalidad de la comprobación

Parágrafo 3. Facultades sobre las personas en la comprobación

Parágrafo 4. Facultades sobre los documentos mercantiles en la comprobación

Parágrafo 5. Deberes de tolerancia y deberes de cooperación

Parágrafo 6. Información y cooperación de las Administraciones

Parágrafo 7. Derechos de información en anuncios publicitarios anónimos

**CAPÍTULO 3. PRECEPTOS SOBRE MULTAS ADMINISTRATIVAS Y PRECEPTOS PENALES**

Parágrafo 8. Preceptos sobre multas administrativas

Parágrafo 9. Obtención fraudulenta de prestaciones de seguridad social en conexión con la realización de prestaciones de servicios o prestaciones de obra

Parágrafo 10. Ocupación de extranjeros sin permiso o sin autorización de residencia y con peores condiciones de trabajo

Parágrafo 11. Ocupación o actividad laboral de extranjeros sin permiso o sin autorización de residencia de entidad grave

**CAPÍTULO 4. AVERIGUACIONES**

Parágrafo 12. Generalidades sobre las infracciones administrativas

Parágrafo 13. Cooperación en el procedimiento para la imposición de multas administrativas

Parágrafo 14. Facultades de comunicación

**CAPÍTULO 5. PROTECCIÓN DE DATOS**

Parágrafo 15. Generalidades

Parágrafo 16. Banco central de datos

Parágrafo 17. Información a las autoridades de la administración aduanera, a las autoridades de policía judicial de los Estados federados, a las autoridades financieras y al Ministerio Fiscal

Parágrafo 18. Información a la persona interesada

Parágrafo 19. Cancelación

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

## **CAPÍTULO 6. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y CONTENCIOSO**

**Parágrafo 20. Indemnización a los testigos y peritos**

**Parágrafo 21. Exclusión en las contrataciones públicas**

**Parágrafo 22. Procedimiento administrativo**

**Parágrafo 23. Contencioso**

## **CAPÍTULO 1. FINALIDAD**

**Parágrafo 1. Finalidad de la Ley**

(1) La finalidad de la Ley es la intensificación de la lucha contra el trabajo negro.

(2) Presta trabajo negro quien ejecuta prestaciones de servicios o prestaciones de obra, o tolera llevarlas a cabo, y como consecuencia de ello:

1. No cumple, como empresario, empleador o autónomo cubierto por los seguros sociales, sus obligaciones legales de seguridad social relativas a la información, a la cotización o a la contabilidad, resultantes de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra,
2. No cumple, como sujeto pasivo tributario, sus obligaciones fiscales resultantes de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra,
3. No cumple, como receptor de prestaciones de seguridad social, sus obligaciones de cooperación con las entidades gestoras de la seguridad social, resultantes de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra,
4. Como responsable de prestaciones de servicios o prestaciones de obra, no ha cumplido su obligación resultante de ellas de comunicar el comienzo de la actividad empresarial autónoma en una explotación industrial fija (parágrafo 14 de la Ordenanza Industrial), o no ha adquirido la preceptiva tarjeta de desplazamiento de explotación industrial (parágrafo 55 de la Ordenanza Industrial),
5. Como responsable de prestaciones de servicios o prestaciones de obra, ejecuta autónomamente como explotación industrial fija un oficio sujeto a deber de admisión, sin haberse inscrito en el registro del oficio (parágrafo 1 de la Ley de Artesanía).

(3) El apartado 2 no se aplica en las prestaciones de servicios o prestaciones de obra ocasionales de carácter lucrativo, que sean realizadas:

1. Por familiares, a los efectos del parágrafo 15 de la Ley de Datos, o convivientes de hecho,
2. Por causa de benevolencia,
3. Con ocasión de la ayuda al vecindario, o
4. Con ocasión del trabajo en beneficio propio, a los efectos del parágrafo 36, apartados 2 y 4, de la Segunda Ley de Construcción de Viviendas, en la redacción publicada el 19 agosto 1994 (B[ole]t[í]n O[fic]ial F[eder]al, I, p[á]g. 2137), o como trabajo en beneficio propio, a los efectos del parágrafo 12, apartado 1, inciso 2, de la Ley de Promoción de la Vivienda, de 13 septiembre 2001 (B[ole]t[í]n O[fic]ial F[eder]al, I, p[á]g. 2376), últimamente modificada por el artículo 7 de la Ley de 29 diciembre 2003 (B[ole]t[í]n O[fic]ial F[eder]al, I, p[á]g. 3076).

Se considera como ocasional de carácter lucrativo, en especial, una actividad que sea desarrollada a cambio de un salario marginal.

## CAPÍTULO 2. COMPROBACIONES

### Parágrafo 2. Funcionalidad de la comprobación

(1) Las autoridades de la administración aduanera comprobarán si:

1. Las obligaciones resultantes de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra a que se refiere el parágrafo 28a del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social están siendo o han sido cumplidas,
2. Con fundamento en las prestaciones de servicios o prestaciones de obra, están siendo o han sido adquiridas injustamente las prestaciones de seguridad social a que se refieren los Libros Segundo y Tercero del Código de Seguridad Social, o las prestaciones a que se refiere la Ley del Trabajo a Tiempo Parcial de Mayores,
3. Los datos del empresario que son relevantes para las prestaciones de seguridad social a que se refiere el Libro Tercero del Código de Seguridad Social, fueron correctamente aportados,
4. Los extranjeros están siendo o han sido empleados cumpliendo el parágrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, o el parágrafo 4, apartado 3, inciso 1, de la Ley de Residencia, y están siendo o han sido empleados con condiciones de trabajo no más desfavorables que las de trabajadores o trabajadoras alemanes comparables, y
5. Están siendo o han sido cumplidas las condiciones de trabajo a que se refieren las disposiciones de la Ley de Trabajadores Transfronterizos.

El examen del cumplimiento de las obligaciones fiscales, a los efectos del parágrafo 1, apartado 2, núm. 2, incumbe a las autoridades financieras competentes de los Estados federados. Las autoridades de la administración aduanera tienen derecho a cooperar en los exámenes de las autoridades tributarias de los Estados federados. Las autoridades de la administración aduanera examinan, para el cumplimiento de su deber de comunicación a que se refiere el parágrafo 6, apartado 1, inciso 1, en conexión con el apartado 3, núm. 4, si existen indicios de que los sujetos pasivos tributarios no han cumplido las obligaciones fiscales que resultan de las prestaciones de servicios o prestaciones de obra. Los principios de la cooperación se regularán de común acuerdo por las supremas autoridades financieras de la Federación y de los Estados federados.

(1a) Las autoridades competentes de conformidad con el Derecho de los Estados federados para la persecución y sanción de las infracciones administrativas a que se refiere esta Ley, comprobarán si:

1. Se ha cumplido la obligación de comunicar el comienzo de la actividad empresarial autónoma en una explotación industrial fija (parágrafo 14 de la Ordenanza Industrial), o se ha adquirido la preceptiva tarjeta de desplazamiento de explotación industrial (parágrafo 55 de la Ordenanza Industrial),
2. Se ejecuta autónomamente un oficio sujeto a deber de admisión, y existe la inscripción en el registro del oficio.

(2) Las autoridades de la administración aduanera serán apoyadas en las comprobaciones a que se refiere el apartado 1 por:

1. Las autoridades financieras,
2. La Agencia Federal de Empleo,
3. Las oficinas de recaudación (parágrafo 28i del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social),

4. Las entidades gestoras del seguro de vejez,
5. Las entidades gestoras del seguro de accidente,
6. Las entidades gestoras de la asistencia social,
7. Las autoridades competentes a que se refiere la Ley de Prestaciones de los Solicitantes de Asilo,
8. Las autoridades mencionadas en el párrafo 71, apartados 1 a 3, de la Ley de Residencia,
9. Las autoridades de los Estados federados competentes en protección [frente a los riesgos] del trabajo,
10. Las autoridades de la policía judicial de los Estados federados, a petición suya en un caso concreto,
11. Las autoridades competentes de conformidad con el Derecho de los Estados federados para la persecución y sanción de las infracciones administrativas a que se refiere esta Ley.

Las funciones de estas administraciones a que se refieren otros preceptos jurídicos permanecen inalteradas. Las comprobaciones pueden conectarse a otras comprobaciones de las administraciones mencionadas en este apartado; los preceptos sobre información y cooperación relativos a esto permanecen inalterados. Los gastos administrativos de las administraciones de apoyo no serán compensados.

### **Parágrafo 3. Facultades sobre las personas en la comprobación**

(1) Para llevar a cabo las comprobaciones a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, las autoridades de la administración aduanera y las autoridades de apoyo a las mismas de conformidad con el párrafo 2, apartado 2, están autorizadas a personarse en las instalaciones e inmuebles del empresario y del principal de trabajadores autónomos, durante la jornada de trabajo de las personas ocupadas allí, y en consecuencia:

1. A pedir de éstos informaciones relativas a sus relaciones de empleo o a sus actividades, y
2. A inspeccionar los documentos que posean, de los que se presume que puede derivarse o resultar el alcance, la forma o la duración de sus relaciones de empleo o actividades.

(2) Si una persona está ocupada por un tercero para llevar a cabo prestaciones de servicios o prestaciones de obra, rige el apartado 1 en lo que corresponda.

(3) Para llevar a cabo las comprobaciones a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, las autoridades de la administración aduanera y las autoridades de apoyo a las mismas de conformidad con el párrafo 2, apartado 2, están autorizadas a revisar los datos personales de las personas ocupadas en las instalaciones o en la sede del empresario, del principal o del tercero. Con esta finalidad, pueden detener a las personas mencionadas en el inciso 1, interrogarlas sobre sus datos personales (nombre, apellido actual y apellido originario, lugar y día de nacimiento, profesión, domicilio, residencia y nacionalidad) y exigir que entreguen para la comprobación la documentación personal que posean.

(4) En instalaciones militares sólo puede ejercitarse el derecho de entrada de acuerdo con el Ministerio Federal de Defensa.

(5) Los empleados de la administración aduanera pueden detener medios de transporte. Los conductores del medio de transporte tienen que parar y posibilitar a los empleados aduaneros, si estos lo exigen, entrar y salir en el medio de transporte. La administración aduanera informa a las autoridades de policía judicial sobre los controles importantes llevados a cabo.

### **Parágrafo 4. Facultades sobre los documentos mercantiles en la comprobación**

(1) Para llevar a cabo las comprobaciones a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, las autoridades de la administración aduanera y las autoridades de apoyo a las mismas de conformidad

con el párrafo 2, apartado 2, están autorizadas a personarse en las instalaciones e inmuebles del empresario y del principal de las prestaciones de servicios y de las prestaciones de obra, durante el horario comercial, y a inspeccionar los documentos salariales e informes, libros y otros documentos mercantiles de los que puede derivarse o resultar el alcance, la forma o la duración de las relaciones de empleo.

(2) Para llevar a cabo las comprobaciones a que se refiere el apartado 2, las autoridades de la administración aduanera están autorizadas a inspeccionar los documentos de los que resulte el pago de las prestaciones de servicio o de las prestaciones de obra, que han encomendado a personas naturales o jurídicas o a grupos de personas.

(3) Para llevar a cabo las comprobaciones a que se refiere el apartado 2, las autoridades de la administración aduanera están autorizadas en conexión con un inmueble, respecto del principal que no sea empresario a los efectos del párrafo 2 de la Ley del Impuesto de Actividades Empresariales de 1999, a inspeccionar las facturas, el albarán o cualquier otro documento con eficacia probatoria sobre las entregas realizadas o de las demás prestaciones.

#### **Parágrafo 5. Deberes de tolerancia y deberes de cooperación**

(1) Los empresarios, los trabajadores y trabajadoras, principales y terceros, que estén presentes en la comprobación regulada en el párrafo 2, apartado 1, tienen que tolerar la comprobación y cooperar en ella, y en especial comunicar las informaciones esenciales para la comprobación y presentar los documentos mencionados en los párrafos 3 y 4. En los supuestos del párrafo 3, apartados 1 y 2, así como del párrafo 4, apartados 1 y 2, tienen que tolerar también la entrada en los inmuebles y en las instalaciones. Las informaciones que expongan a la persona obligada o a una persona próxima a ella (párrafo 383, apartado 1, núms. 1 a 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil) al peligro de ser perseguidas por causa de un delito o infracción administrativa, pueden ser denegadas. Los extranjeros están obligados, además, a presentar a las autoridades de la administración aduanera, si lo exigen, su pasaporte, equivalente del pasaporte o equivalente del documento nacional de identidad y su permiso de residencia, su autorización provisional o su autorización de residencia, y siempre y cuando resulten indicios de una infracción de los preceptos del Derecho de extranjería, cederlos para su entrega a las autoridades de extranjería competentes. Si se retienen los documentos, el extranjero interesado recibirá un justificante en el que constan los documentos retenidos y las autoridades de extranjería a las que se han entregado los documentos. El extranjero está obligado a presentarse de inmediato con el justificante ante la autoridad de extranjería. Se le advierte de ello en el justificante. Si la autoridad de extranjería devuelve los documentos retenidos, o se exhiben o presentan documentos equivalentes, entonces la autoridad de extranjería retendrá el justificante.

(2) En los supuestos del párrafo 4, apartado 3, los principales que no sean empresarios a los efectos del párrafo 2 de la Ley del Impuesto de Actividades Empresariales tienen que tolerar la comprobación a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, y cooperar en consecuencia, y en especial comunicar las informaciones esenciales para la comprobación y presentar los documentos mencionados en el párrafo 4, apartado 3. El apartado 1, inciso 3, rige en lo que corresponda.

(3) El empresario y el principal tienen que separar los datos almacenados en ordenadores y comunicarlos a las autoridades de la administración aduanera, a exigencia suya, en soporte informático o en soporte papel. El empresario y el principal no deben colocar por separado los soportes informáticos o los soportes papel que contengan los datos necesarios, cuando la separación supusiera un gasto desproporcionado, y no se opusiesen los intereses protegibles y predominantes de los afectados. En este caso, las autoridades de la administración aduanera

tienen que separar los datos y no borrar los datos de los comunicantes a que se refiere el inciso 1. Supuesto que los datos comunicados no sean necesarios a los efectos de la comunicación de delitos o infracciones administrativas, de la comunicación de conductas fiscalmente relevantes o de la determinación de cotizaciones sociales o prestaciones de seguridad social, tendrán que devolver los soportes informáticos o soportes papel tras la conclusión de las comprobaciones a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, si lo exigen el empresario o el principal, o cancelar los datos de inmediato.

**Parágrafo 6. Información y cooperación de las Administraciones**

(1) Las autoridades de la administración aduanera y las autoridades que las apoyan de conformidad con el párrafo 2, apartado 2, están obligadas a comunicarse recíprocamente las informaciones necesarias para sus comprobaciones, incluidos los datos personales requeridos y los resultados de las comprobaciones, supuesto que su conocimiento sea necesario para la realización de las funciones de las administraciones o autoridades. De un lado, las autoridades de la administración aduanera, y de otro lado, las autoridades de persecución de los delitos y las autoridades de policía judicial, se comunican recíprocamente las informaciones necesarias para la prevención y persecución de delitos e infracciones administrativas, que estén conectados con alguno de los objetos de comprobación mencionados en el párrafo 2, apartado 1. Los datos personales requeridos sólo deben ser comunicados a las autoridades de persecución de los delitos y a las autoridades de policía judicial, siempre y cuando existan indicios objetivos de que los datos para la prevención y persecución de delitos o infracciones administrativas que estuviesen conectados con alguno de los objetos de comprobación mencionados en el párrafo 2, apartado 1, son necesarios.

(2) Las autoridades de la administración aduanera pueden, para el cumplimiento de sus funciones a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, así como para la persecución de delitos o infracciones administrativas, reclamar telemáticamente los bancos de datos de la Agencia Federal de Empleo sobre autorizaciones de trabajo de la UE ya concedidas y permisos de ocupación, así como sobre trabajadoras y trabajadores extranjeros empleados en el marco de contingentes de contrata; las autoridades de persecución de los delitos sólo están autorizadas a la reclamación telemática, supuesto que esto sea necesario para la persecución de delitos o infracciones administrativas. El párrafo 79, apartados 2 a 4, del Libro Décimo del Código de Seguridad Social rige en lo que corresponda.

(3) Las autoridades de la administración aduanera informan a las respectivas autoridades competentes cuando, en la realización de sus funciones de conformidad con esta Ley, resulten indicios de infracciones de:

1. Esta Ley,
2. La Ley de Cesión de Trabajadores,
3. Las disposiciones de los Libros Cuarto y Séptimo del Código de Seguridad Social sobre pago de cotizaciones,
4. Las Leyes fiscales,
5. La Ley de Residencia,
6. El deber de comunicación a que se refiere el párrafo 60, apartado 1, inciso 1, núms. 1 y 2, del Libro Primero del Código de Seguridad Social, o el deber de información a que se refiere el párrafo 8a de la Ley de Prestaciones de los Solicitantes de Asilo,
7. La Ley de Artesanía o la Ordenanza Industrial,
8. Las demás Leyes penales, o
9. La Ley de Trabajadores Transfronterizos.

Al amparo del párrafo 5, apartado 1, inciso 4, las autoridades de extranjería tienen que comunicar inmediatamente los documentos tomados en custodia.

(4) Los indicios existentes acerca de que un documento a que se refiere el párrafo 5, apartado 1, inciso 4, tomado en custodia, es falso o está falsificado, hay que comunicarlos a las autoridades de policía judicial competentes.

**Parágrafo 7. Derechos de información en anuncios publicitarios anónimos**

Si se efectúan anuncios publicitarios sin datos del nombre y señas, utilizando un código, y existen en este contexto indicios del trabajo negro a que se refiere el párrafo 1, quien ha publicado el anuncio codificado está obligado a comunicar a su costa a las autoridades de la administración aduanera los nombres y señas del mandante del anuncio codificado.

**CAPÍTULO 3. PRECEPTOS SOBRE MULTAS ADMINISTRATIVAS Y PRECEPTOS PENALES**

**Parágrafo 8. Preceptos sobre multas administrativas**

(1) Comete infracción administrativa quien:

- 1.a) Contra lo dispuesto en el párrafo 60, apartado 1, inciso 1, núm. 1, del Libro Primero del Código de Seguridad Social, anuncia incorrectamente o parcialmente un hecho que es relevante para una prestación regulada en el Código de Seguridad Social,
- b) Contra lo dispuesto en el párrafo 60, apartado 1, inciso 1, núm. 2, del Libro Primero del Código de Seguridad Social, no comunica o comunica incorrectamente, parcialmente o extemporáneamente, una modificación en las relaciones, que es relevante para una prestación regulada en el Código de Seguridad Social,
- c) Contra lo dispuesto en el párrafo 8a de la Ley de Prestaciones de los Solicitantes de Asilo, no informa o informa incorrectamente, parcialmente o extemporáneamente, del comienzo de una actividad laboral,
- d) No ha cumplido la obligación de anuncio del comienzo de la actividad empresarial autónoma en una explotación industrial fija (párrafo 14 de la Ordenanza Industrial), o no ha adquirido la preceptiva tarjeta de desplazamiento de explotación industrial (párrafo 55 de la Ordenanza Industrial), o
- e) Ejecuta autónomamente como explotación industrial fija un oficio sujeto a deber de admisión, sin haberse inscrito en el registro del oficio (párrafo 1 de la Ley de Artesanía),

y lleva a cabo prestaciones de servicios o prestaciones de obra de entidad significativa, o

- 2. Tolera dirigir prestaciones de servicios o prestaciones de obra de entidad significativa, en las que él encarga a una o varias personas que realicen estas prestaciones con infracción maliciosa de algún precepto mencionado en el núm. 1.

(2) Comete infracción administrativa quien maliciosa o negligentemente,

- 1. No tolera la comprobación o la visita de un inmueble o de una instalación, o no coopera en la comprobación, contra lo dispuesto
  - a) En el párrafo 5, apartado 1, incisos 1 ó 2, o
  - b) En el párrafo 5, apartado 2, inciso 1,
- 2. Contra lo dispuesto en el párrafo 5, apartado 1, inciso 4, no presenta un documento allí mencionado o no lo presenta temporáneamente, o
- 3. Contra lo dispuesto en el párrafo 5, apartado 3, inciso 1, no comunica los datos, o no los comunica correcta o integralmente, o en la forma prescrita o temporáneamente.

(3) La infracción administrativa puede ser castigada, en los supuestos del apartado 1, núm. 1, letras a) a c), así como el núm. 2 en conexión con el núm. 1, letras a) a c), con una multa administrativa de hasta trescientos mil euros; en los supuestos del apartado 1, núm. 1, letras d) y e), así como el núm. 2 en conexión con el núm. 1, letras d) y e), con una multa administrativa de hasta cincuenta mil euros; en los supuestos del apartado 2, núm. 1, letra a) y núm. 3, con una multa administrativa de hasta treinta mil euros; y en los supuestos restantes, con una multa administrativa de hasta mil euros.

(4) El apartado 1 no resulta de aplicación en las prestaciones de servicios o prestaciones de obra ocasionales de carácter lucrativo, que sean realizadas:

1. Por familiares, a los efectos del párrafo 15 de la Ley de Datos, o convivientes de hecho,
2. Por causa de benevolencia,
3. Con ocasión de la ayuda al vecindario, o
4. Con ocasión del trabajo en beneficio propio, a los efectos del párrafo 36, apartados 2 y 4, de la Segunda Ley de Construcción de Viviendas, en la redacción publicada el 19 agosto 1994 (D[iario] O[fcial] F[ederal], I, pág. 2137), o como trabajo en beneficio propio, a los efectos del párrafo 12, apartado 1, inciso 2, de la Ley de Promoción de la Vivienda, de 13 septiembre 2001 (D[iario] O[fcial] F[ederal], I, pág. 2376), última-mente modificada por el artículo 7 de la Ley de 29 diciembre 2003 (D[iario] O[fcial] F[ederal], I, pág. 3076).

Se considera como ocasional de carácter lucrativo, en especial, una actividad que sea desarrollada a cambio de un salario marginal.

(5) Se autoriza al Ministerio Federal de Finanzas, por medio de reglamento con el consentimiento de la Cámara Baja Federal, a dictar disposiciones sobre tarifas reglamentarias de multas administrativas aplicables a cualquier infracción administrativa a que se refiere el apartado 1 ó 2.

#### **Parágrafo 9. Obtención fraudulenta de prestaciones de seguridad social en conexión con la realización de prestaciones de servicios o prestaciones de obra**

Quien realiza una acción mencionada en el párrafo 8, apartado 1, núm. 1, letras a), b) o c), y consigue mediante ella que le sea otorgada injustamente una prestación al amparo de alguna Ley allí mencionada, será castigado con pena de privación de libertad de hasta tres años o con multa penal, cuando la acción no resulte castigada con ninguna pena en el párrafo 263 del Código Penal.

#### **Parágrafo 10. Ocupación de extranjeros sin permiso o sin autorización de residencia y con peores condiciones de trabajo**

(1) Quien maliciosamente realiza una acción mencionada en el párrafo 404, apartado 2, núm. 3, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, y ocupa extranjeros en condiciones de trabajo que están notoriamente desequilibradas con respecto a las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores alemanes, que desempeñen la misma actividad o una actividad comparable, será castigado con pena privativa de libertad de hasta tres años o con multa penal.

(2) En los casos de especial gravedad del apartado 1, la pena es de privación de libertad de seis meses a cinco años. Un caso de especial gravedad existe, como regla general, cuando el infractor actúa con fines empresariales o desde un burdo interés personal.

#### **Parágrafo 11. Ocupación o actividad laboral de extranjeros sin permiso o sin autorización de residencia de entidad grave**

(1) Será castigado con pena de privación de libertad de hasta un año o con multa penal, quien:

1. Ocupa maliciosamente de manera simultánea más de cinco extranjeros, contra lo dispuesto en el párrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, o en el párrafo 4, apartado 3, inciso 1, de la Ley de Residencia, o

2. Reitera contumazmente un acto malicioso mencionado:

- a) En el párrafo 404, apartado 2, núm. 3, o
- b) En el párrafo 404, apartado 2, núm. 4, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social.

(2) En los casos del apartado 1, núms. 1 ó 2, letra a), si el infractor actúa desde un burdo interés personal, entonces la pena será de privación de libertad de hasta tres años o multa penal.

## CAPÍTULO 4. AVERIGUACIONES

### Parágrafo 12. Generalidades sobre las infracciones administrativas

(1) Son autoridades administrativas, a los efectos del párrafo 36, apartado 1, núm. 1, de la Ley sobre Infracciones Administrativas:

- 1. En los supuestos del párrafo 8, apartado 1, núm. 1, letras a) a c), y núm. 2 en conexión con el núm. 1, letras a) a c), las autoridades de la administración aduanera y las entidades gestoras competentes, en sus respectivos ámbitos de actuación,
- 2. En los supuestos del párrafo 8, apartado 1, núm. 1, letras d) y e), y núm. 2 en conexión con el núm. 1, letras d) y e), las administraciones competentes según el Derecho de los Estados federados,
- 3. En los supuestos del párrafo 8, apartado 2, las autoridades de la administración aduanera.

(2) Las multas administrativas se ingresan en la caja de la autoridad administrativa que ha impuesto la multa.

(3) La caja competente de conformidad con el apartado 2, a pesar de lo dispuesto en el párrafo 105, apartado 2, de la Ley sobre Infracciones Administrativas, asume los desembolsos necesarios. Es también sujeto responsable, a los efectos del párrafo 110, apartado 4, de la Ley sobre Infracciones Administrativas.

(4) Las autoridades de la administración aduanera informan al Registro Central Industrial sobre la firmeza de la resolución imponiendo la multa administrativa a que se refiere el párrafo 8, apartado 2, núm. 1, letra a, y núm. 3, siempre y cuando la multa administrativa ascienda a más de doscientos euros.

### Parágrafo 13. Cooperación en el procedimiento para la imposición de multas administrativas

(1) Las autoridades de la administración aduanera cooperan, en especial, con las administraciones de apoyo mencionadas en el párrafo 2, apartado 2.

(2) Si resultan para las administraciones de apoyo mencionadas en el párrafo 2, apartado 2, núms. 2 a 11, en conexión con el cumplimiento de sus funciones legales, indicios de las infracciones mencionadas en el párrafo 8, entonces informarán a las administraciones competentes para la persecución y sanción de las infracciones administrativas a que se refiere esta Ley. El párrafo 31a de la Ley de Datos permanece inalterado.

(3) Los Tribunales y el Ministerio Fiscal deben comunicar sus averiguaciones a las administraciones competentes a que se refiere esta Ley, si son necesarias desde su punto de vista para la persecución de las infracciones administrativas a que se refiere el párrafo 8, supuesto que el Tribunal o el Ministerio Fiscal no consideren que prevalecen los intereses protegibles de los afectados u otros interesados en el procedimiento, en relación con la eliminación de la información. A ese efecto, hay que tener en cuenta cómo están aseguradas las averiguaciones a comunicar.

#### **Parágrafo 14. Facultades de comunicación**

(1) Las autoridades de la administración aduanera, en la persecución de delitos e infracciones administrativas que estén conectados directamente con algún objeto de comprobación mencionado en el parágrafo 2, apartado 1, tienen las mismas facultades que las autoridades de policía judicial a que se refieren la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley sobre Infracciones Administrativas. Sus funcionarios son, a estos efectos, personal adscrito al Ministerio Fiscal. Los empleados al servicio de la administración aduanera ostentan las facultades a que se refiere el inciso 1 y se consideran, a estos efectos, adscritos al Ministerio Fiscal, cuando

1. Han cumplido la edad de 21 años,
2. Han estado al servicio de la Agencia Federal de Empleo en 31 diciembre 2003, y
3. Estuvieron adscritos allí al menos durante dos años en la lucha contra el trabajo negro o contra la ocupación ilegal.

(2) En la lucha contra el trabajo negro y la ocupación ilegal, las autoridades de la administración aduanera, las autoridades policiales y las autoridades financieras de los Estados federados pueden constituir grupos de investigación conjuntos en coordinación con el Ministerio Fiscal.

### **CAPÍTULO 5. PROTECCIÓN DE DATOS**

#### **Parágrafo 15. Generalidades**

Para el cumplimiento de las funciones a que se refiere esta Ley por medio de las autoridades de la administración aduanera, rigen en cuanto a los datos de seguridad social los preceptos del Capítulo Segundo del Libro Décimo del Código de Seguridad Social. Estas funciones se consideran también, respecto del Derecho de protección de datos, como funciones reguladas en el Código de Seguridad Social. Los preceptos del Título Cuarto de la Parte Primera de la Ley de Datos, relativos al secreto fiscal, permanecen inalterados.

#### **Parágrafo 16. Banco central de datos**

(1) Para exigir el cumplimiento de esta Ley, la unidad de control financiero del trabajo negro de la administración aduanera en el ámbito laboral dirige un banco central de datos de comprobaciones y averiguaciones.

(2) En el banco central de datos hay que almacenar los datos siguientes, cuando resulten indicios objetivos de la existencia de trabajo negro (parágrafo 1, apartado 2) o de ocupación ilegal (parágrafo 404, apartado 1, apartado 2, núms. 3, 4, 20 y 26, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social; parágrafos 15, 15a, 16, apartado 1, núms. 1, 1a, 1b, 2 y 2a, de la Ley de Cesión de Trabajadores; parágrafo 5, apartado 1, núms. 1, 1a, 2, y apartado 2, de la Ley de Trabajadores Transfronterizos; parágrafos 10 y 11):

1. Apellido, apellido originario, nombre, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento y distrito de nacimiento, sexo, nacionalidad; respecto de las empresas, nombre y sede de la persona, y los indicios que haya de existencia del trabajo negro o de la ocupación ilegal,
2. El servicio de la administración aduanera que ha llevado a cabo la comprobación y número de registro,
3. La explicación de los indicios objetivos de existencia del trabajo negro o de la ocupación ilegal,
4. El momento de iniciación y el momento de finalización del procedimiento por las autoridades de la administración aduanera; y en el supuesto del parágrafo 19, apartado 2, inciso 1, también el momento y el modo de finalización por el Tribunal o el Ministerio Fiscal.

(3) Los datos sólo pueden ser empleados para llevar a cabo las comprobaciones a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, así como para la prevención y persecución de los delitos e infracciones administrativas conectados con el objeto de la comprobación a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, y para la tributación, supuesto que esté en conexión con la realización de prestaciones de servicios o prestaciones de obra.

(4) Las autoridades de la administración aduanera comunican los datos mencionados en el apartado 2 a la unidad de control financiero del trabajo negro de la administración aduanera en el ámbito laboral, el efecto mencionado en el apartado 3.

**Parágrafo 17. Información a las autoridades de la administración aduanera, a las autoridades de policía judicial de los Estados federados, a las autoridades financieras y al Ministerio Fiscal**

(1) La información que resulte del banco central de datos se comunicará, previa solicitud:

1. A las autoridades de la administración aduanera, para llevar a cabo las comprobaciones a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, así como para la persecución de delitos e infracciones administrativas que estén en conexión directa con alguno de los objetos de comprobación mencionados en el párrafo 2, apartado 1,
2. Al Ministerio Fiscal, al efecto de persecución de delitos,
3. A las autoridades de policía judicial de los Estados federados, para la prevención y persecución de delitos e infracciones administrativas, que estén en conexión con alguno de los objetos de comprobación mencionados en el párrafo 2, apartado 1,
4. A las autoridades financieras de los Estados federados, para llevar a cabo un procedimiento por delito fiscal o por infracción administrativa fiscal y para la tributación, supuesto que esté en conexión con la realización de prestaciones de servicios o prestaciones de obra.

Supuesto que a través de una información se ponga en peligro el objetivo buscado con un procedimiento de averiguación, la autoridad competente de la administración aduanera o el Ministerio Fiscal competente pueden ordenar en este procedimiento que no deba comunicarse ninguna información. El párrafo 478, apartado 1, incisos 1 y 2, de la Ley de Enjuiciamiento Criminal resulta de aplicación cuando los datos conciernen a un procedimiento que ha dado lugar a un proceso penal.

(2) La comunicación de los datos se lleva a cabo por vía de un procedimiento informático de retirada o de un procedimiento informático de interpelación y de un procedimiento informático de información, y en el caso de una perturbación de la transmisión telemática de los datos o de urgencia extraordinaria, telefónicamente o por telefax. Las administraciones interesadas tienen que garantizar que se tomen las medidas correspondientes, de acuerdo con el estado de la técnica, para asegurar la protección de los datos y la seguridad de los datos, que garanticen en especial la confianza y la integridad de los datos; en el caso de utilización de redes de acceso público, hay que aplicar el correspondiente procedimiento cifrado, de acuerdo con el estado de la técnica. Rige el párrafo 79, apartados 2 a 4, del Libro Décimo del Código de Seguridad Social.

**Parágrafo 18. Información a la persona interesada**

Para la información a la persona interesada, rige el párrafo 83 del Libro Décimo del Código de Seguridad Social. La información precisa el acuerdo del Ministerio Fiscal competente, cuando concierne a datos derivados de un procedimiento que ha dado lugar a un proceso penal.

### **Parágrafo 19. Cancelación**

(1) Hay que cancelar los datos en el banco central de datos, como muy tarde:

1. Cuando ha pasado un año desde la conclusión del último acto procedimental llevado a cabo por la autoridad de la administración aduanera, sin que fuese incoado un procedimiento de multa administrativa o pasado tanto de culpa al Ministerio Fiscal,
2. Siempre y cuando fuese incoado un procedimiento de multa administrativa o pasado tanto de culpa al Ministerio Fiscal, cinco años a contar desde el momento de la incoación o del pase.

(2) Si consta a las autoridades de la administración aduanera que una persona, respecto de la que se almacenaron los datos a que se refiere el parágrafo 16, apartado 2, ha sido absuelta con carácter firme por causa del hecho en cuestión, ha sido rechazada definitivamente la apertura del procedimiento principal contra ella o ha sido concluido el procedimiento no sólo provisionalmente, entonces comunicarán esto a la unidad de control financiero del trabajo negro de la administración aduanera en el ámbito laboral. Hay que cancelar los datos en cuestión dos años después de la terminación del procedimiento penal.

(3) El parágrafo 84, apartado 3, del Libro Décimo del Código de Seguridad Social permanece inalterado.

## **CAPÍTULO 6. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y CONTENCIOSO**

### **Parágrafo 20. Indemnización a los testigos y peritos**

Si se consultase testigos y peritos por las autoridades de la administración aduanera, recibirán entonces una indemnización o compensación a petición suya, aplicándose en lo que corresponda la Ley de Compensaciones Judiciales y la Ley de Indemnizaciones Judiciales.

### **Parágrafo 21. Exclusión en las contrata públicas**

(1) Deben ser excluidos, por un tiempo de hasta tres años, de la participación en un concurso para la adjudicación de una contrata de los mencionados en el parágrafo 98, núms. 1 a 3 y 5, de la Ley contra las restricciones de la competencia, los concursantes o sus representantes estatutarios o legales que hayan sido condenados a pena privativa de libertad de más de tres meses o a multa penal de más de noventa días multa, o a los que se haya impuesto una multa administrativa de al menos dos mil quinientos euros, al amparo del:

1. Parágrafo 8, apartado 1, núm. 2, y párrafos 9 a 11, y
2. Parágrafo 404, apartado 1 ó 2, núm. 3, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social,
3. Párrafos 15, 15a, 16, apartado 1, núms. 1, 1b ó 2, de la Ley de Cesión de Trabajadores, o
4. Parágrafo 266a, apartados 1 a 4, del Código Penal.

Lo mismo rige también ante la incoación de un procedimiento penal o de un procedimiento de multa administrativa, si en el caso concreto en vista del estado de la prueba no existe duda razonable del delito grave a que se refiere el inciso 1. Las autoridades competentes para la persecución y sanción a que se refiere el inciso 1, núms. 1 a 4, deben dar las informaciones necesarias a las oficinas de adjudicación, si así lo exigen. Los adjudicadores públicos a que se refiere el inciso 1 solicitan las informaciones en las contrata del Registro Central Industrial al amparo del parágrafo 150a de la Ordenanza Industrial, o exigen del concursante las informaciones correspondientes al pliego, que consten en el Registro Central Industrial, las cuales no pueden tener una antigüedad superior a tres meses. Hay que oír al concursante antes de decidir sobre la exclusión.

(2) El delito a que se refiere el apartado 1 queda asimilado al incumplimiento de los deberes mencionados en el parágrafo 241, apartado 2, del Código Civil.

**Parágrafo 22. Procedimiento administrativo**

Supuesto que esta Ley no disponga otra cosa, rigen los preceptos de la Ley de Datos, a los efectos de la tramitación de procedimientos administrativos por las autoridades de la administración aduanera a que se refiere esta Ley.

**Parágrafo 23. Contencioso**

Se da el contencioso económico-administrativo en los litigios jurídico-públicos sobre los actos administrativos de las autoridades de la administración aduanera a que se refiere esta Ley.

## 6. LEY DEL TIEMPO DE TRABAJO [ARBEITSZEITGESETZ] DE 6 JUNIO 1994<sup>1</sup>

### **CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Parágrafo 1. Finalidad de la Ley**

La finalidad de la Ley es la de

1. Garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo y mejorar las condiciones marco para la jornada flexible, así como
2. Proteger el domingo y los festivos declarados por los Estados como días de descanso y de recuperación anímica de los trabajadores.

#### **Parágrafo 2. Definiciones**

(1) Tiempo de trabajo a los efectos de esta Ley es el tiempo del comienzo hasta el fin del trabajo, sin las pausas; las jornadas para varios empresarios hay que computarlas conjuntamente. En la construcción, se cuentan como días las pausas de la jornada.

(2) Trabajadores a los efectos de esta Ley son los obreros y empleados, así como los ocupados para su formación profesional.

(3) Tiempo nocturno a los efectos de esta Ley es el tiempo entre las 23 y las 6 horas, y en las panaderías y pastelerías el tiempo entre las 22 y las 5 horas.

(4) Trabajo nocturno a los efectos de esta Ley es todo trabajo que abarca más de dos horas de tiempo nocturno.

(5) Trabajadores nocturnos a los efectos de esta Ley son los trabajadores que

1. Tienen que prestar, sobre la base de su ámbito de tiempo de trabajo, trabajo nocturno normalmente en turnos rotatorios, o
2. Prestan trabajo nocturno en al menos 48 días del año natural.

### **CAPÍTULO SEGUNDO. JORNADA LABORABLE DIARIA Y TIEMPOS DE DESCANSO**

#### **Parágrafo 3. Jornada de los trabajadores**

La jornada laborable diaria de los trabajadores no puede sobrepasar ocho horas. Sólo puede ser prolongada hasta diez horas cuando en el término de seis meses naturales o en el término de 24 semanas no se superen en promedio ocho horas laborables diarias.

#### **Parágrafo 4. Tiempos de reposo**

El trabajo hay que interrumpirlo en total, a través de los tiempos de reposo establecidos previamente, al menos 30 minutos en una jornada de más de seis y hasta nueve horas y 45 minutos en una jornada de más de nueve horas. Los tiempos de reposo pueden ser repartidos en porciones de tiempo de al menos 15 minutos cada una. Los trabajadores no pueden ser ocupados sin tiempo de reposo más de seis horas seguidas.

#### **Parágrafo 5. Tiempo de descanso**

(1) Los trabajadores deben tener tras la finalización de la jornada un tiempo de descanso ininterrumpido de al menos once horas.

---

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

(2) La duración del tiempo de descanso del apartado 1 puede ser recortada hasta una hora en hospitales y otros establecimientos de asistencia, dependencia y cuidado de personas; en restaurantes y otros establecimientos de hospedaje y alojamiento, en comercios, en la radiodifusión, así como en la agricultura y ganadería, cuando el acortamiento del tiempo de descanso en el término de un mes natural o en el término de cuatro semanas sea compensado a través de la prolongación de otro tiempo de descanso en al menos doce horas.

(3) A diferencia del apartado 1, en los hospitales y otros establecimientos de asistencia, dependencia y cuidado de personas, las reducciones del tiempo de descanso pueden ser compensadas con otros tiempos mediante la utilización de la puesta a disposición, que no alcance más de la mitad del tiempo de descanso.

(4) (Suprimido)

**Parágrafo 6. Trabajo nocturno y trabajo a turnos**

(1) La jornada de los trabajadores nocturnos y de los trabajadores a turnos hay que establecerla tras reconocimientos científico-laborales comprobados relativos a la organización humanizada del trabajo.

(2) La jornada laborable diaria de los trabajadores nocturnos no puede sobrepasar ocho horas. Sólo puede ser prolongada hasta diez horas cuando, a diferencia del parágrafo 3, en el término de un mes natural o en el término de cuatro semanas no se superen en promedio ocho horas laborables diarias. En los períodos en los cuales los trabajadores nocturnos, en el sentido del parágrafo 2, apartado 5, núm. 2, no sean ocupados en trabajo nocturno, resulta de aplicación el parágrafo 3, inciso 2.

(3) Los trabajadores nocturnos tienen derecho a chequearse por médicos del trabajo antes del comienzo de la ocupación, y después en intervalos regulares de no menos de tres años. Tras cumplir los 50 años de edad, a los trabajadores nocturnos les corresponde este derecho en intervalos de un año. Los costes de los chequeos tiene que soportarlos el empresario, a no ser que los chequeos se ofrezcan gratuitamente a los trabajadores nocturnos a través de un médico de empresa o de un servicio supraempresarial de medicina de empresa.

(4) El empresario tiene que cambiar a los trabajadores nocturnos, si lo exigen, a un puesto de trabajo adecuado de día, cuando

- a) Tras un reconocimiento de medicina del trabajo, la ocupación ulterior en trabajo nocturno ponga en peligro la salud del trabajador, o
- b) En el hogar del trabajador viva un niño menor de doce años, que no pueda ser cuidado por otra persona que viva en el hogar, o
- c) El trabajador tiene que atender a un familiar en situación de gran invalidez, que no pueda ser atendido por otro familiar que viva en la casa,

siempre y cuando no se opongan a ello necesidades empresariales urgentes. Si, en opinión del empresario, se oponen necesidades empresariales urgentes al cambio del trabajador nocturno a un puesto de trabajo de día adecuado para él, entonces habrá que oír al comité de empresa o comité de personal. El comité de empresa o el comité de personal pueden presentar al empresario propuestas para el cambio.

(5) Supuesto que no existan reglas indemnizatorias convenidas colectivamente, el empresario tiene que otorgar al trabajador nocturno, por las horas de trabajo prestadas durante la jornada nocturna, un número suficiente de días libres retribuidos o un suplemento adecuado en el salario bruto que le corresponda por ello.

(6) Hay que asegurar que los trabajadores nocturnos tengan el mismo acceso a la formación profesional continua empresarial, y medidas de promoción del ascenso, como los demás trabajadores.

**Parágrafo 7. Reglas diferentes**

(1) En un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa o acuerdo de empresa pública basados en un convenio colectivo, se puede autorizar,

1. A diferencia del parágrafo 3,
  - a) A prolongar el tiempo de trabajo más de diez horas laborables diarias, cuando en la jornada regularmente y con un volumen importante coincida la disposición del trabajo o la disposición del servicio público,
  - b) A establecer otro período de tiempo compensatorio,
  - c) (Suprimido)
2. A diferencia del parágrafo 4, inciso 2, a repartir la duración total de los tiempos de reposo en las empresas con turnos y empresas comerciales en pausas cortas de duración adecuada,
3. A diferencia del parágrafo 5, apartado 1, a acortar el tiempo de descanso en hasta dos horas, cuando el tipo de trabajo requiera esto y la reducción del tiempo de descanso se compense dentro de un período compensatorio a establecer.
4. A diferencia del parágrafo 6, apartado 2,
  - a) A prolongar la jornada por encima de diez horas laborables diarias, cuando en la jornada regularmente y con un volumen importante coincida la disposición del trabajo o la disposición del servicio público,
  - b) A establecer otro período de tiempo compensatorio.
5. A establecer el comienzo del período nocturno de siete horas del parágrafo 2, apartado 3, en el tiempo comprendido entre las 22 y 24 horas.

(2) En caso de que la protección de la salud de los trabajadores sea garantizada a través de una compensación de tiempo correspondiente, se puede autorizar, además, en un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa o acuerdo de empresa pública basados en un convenio colectivo,

1. A diferencia del parágrafo 5, apartado 1, a adaptar los tiempos de descanso en caso de puesta a disposición a las especialidades de este servicio, y en especial a compensar las reducciones del tiempo de descanso como consecuencia del aprovechamiento durante este servicio para otros tiempos.
2. A adaptar las reglas de los párrafos 3 y 5, apartado 1, y parágrafo 6, apartado 2, en la agricultura al tiempo de labranza y al tiempo de cosecha, así como a las influencias atmosféricas.
3. A adaptar en lo que corresponda las reglas de los párrafos 3, 4, 5, apartado 1, y parágrafo 6, apartado 2, en relación con la asistencia, dependencia y cuidado de personas a la modalidad de esta actividad y al bienestar de estas personas.
4. A adaptar las reglas de los párrafos 3, 4, 5, apartado 1, y parágrafo 6, apartado 2, en relación con las administraciones y centros de trabajo de la Federación, de los Estados federados, de los ayuntamientos y demás corporaciones, instituciones y fundaciones de derecho público, así como en relación con otros empresarios que estén sujetos a la aplicación de un convenio colectivo vigente para el servicio público o de contenido similar en lo esencial, a la peculiaridad de la actividad en estas administraciones.

(2a) En un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa o acuerdo de empresa pública basados en un convenio colectivo, se puede autorizar, a diferencia de los párrafos 3, 5, apartado 1, y párrafo 6, apartado 2, a prolongar la jornada laborable diaria también sin compensación más de ocho horas, cuando la disposición del trabajo o la disposición del servicio público coincida ordinariamente y con un volumen importante en la jornada, y a través de reglas especiales se asegure que no se ponga en peligro la salud de los trabajadores.

(3) En el ámbito de aplicación de un convenio colectivo a que se refiere el apartado 1, 2 ó 2a, pueden ser adoptadas reglas convencionales distintas en centros de trabajo de un empresario no cubierto por el convenio colectivo, por acuerdo de empresa o por acuerdo de empresa pública, o cuando no exista comité de empresa o comité de personal, a través de un acuerdo escrito entre el empresario y el trabajador. Sobre la base de uno de tales convenios colectivos, pueden ser adoptadas reglas diferentes en un acuerdo de empresa o acuerdo de empresa pública, y también se puede hacer uso de ello en centros de trabajo de un empresario no cubierto por el convenio colectivo. Una regla convencional diferente adoptada al amparo del apartado 2, núm. 4, tiene aplicación entre empresarios y trabajadores no cubiertos por el convenio colectivo, cuando se ha acordado entre ellos la aplicación de las disposiciones convencionales vigentes para el servicio público, y los empresarios cubren los costes del centro de trabajo predominantemente con asignaciones en el sentido del Derecho presupuestario.

(4) Las iglesias y comunidades religiosas de derecho público pueden prever en sus regulaciones las diferencias mencionadas en el apartado 1, 2 ó 2a.

(5) En un ámbito en el que las reglas no sean adoptadas en su mayoría a través de convenio colectivo, se pueden autorizar excepciones por las autoridades de inspección en el marco de los apartados 1, 2 ó 2a, cuando esto sea necesario por motivos empresariales y no se ponga en peligro la salud de los trabajadores.

(6) El Gobierno federal puede admitir, por reglamento con la aprobación de la Cámara Alta, excepciones en el marco del apartado 1 ó 2, siempre y cuando esto sea necesario por motivos empresariales y no se ponga en peligro la salud de los trabajadores.

(7) Al amparo de una regulación de las mencionadas en el apartado 2a ó los apartados 3 a 5, respectivamente, en conexión con el apartado 2a, sólo puede ser prolongada la jornada de trabajo cuando el trabajador ha consentido por escrito. El trabajador puede revocar por escrito el consentimiento con un plazo de seis meses. El empresario no puede perjudicar al trabajador por causa de que éste no ha declarado el consentimiento para la prolongación de la jornada o ha revocado el consentimiento.

(8) Si se admiten reglas al amparo del apartado 1, núms. 1 y 4; apartado 2, núms. 2 a 4, u otras reglas basadas en los apartados 3 y 4, la jornada no podrá sobrepasar 48 horas semanales como promedio en 12 meses naturales. Si se produce la admisión al amparo del apartado 5, la jornada no podrá sobrepasar 48 horas semanales como promedio en seis meses naturales o 24 semanas.

(9) Si se prolonga la jornada laborable diaria más de doce horas, debe ser otorgado, inmediatamente después de la finalización de la jornada, un tiempo de descanso de al menos once horas.

#### **Parágrafo 8. Trabajos peligrosos**

El Gobierno federal, a través de reglamento con la aprobación de la Cámara Alta, para sectores laborales concretos, para trabajos determinados o para grupos de trabajadores determinados, respecto de los que haya que suponer peligros especiales para la salud de los trabajadores, puede reducir la jornada más de lo dispuesto en el párrafo 3, ampliar los tiempos de reposo y los tiempos de descanso por encima de lo previsto en los párrafos 4 y 5, ampliar las reglas

del párrafo 6 para la protección de los trabajadores nocturnos y los trabajadores a turnos, y recortar las posibilidades de separación a que se refiere el párrafo 7, supuesto que ello sea necesario para la protección de la salud de los trabajadores. El inciso 1 no se aplica en ámbitos laborales y trabajos en centros de trabajo que estén sujetos a la inspección de minas.

## **CAPÍTULO TERCERO. DESCANSO DOMINICAL Y DESCANSO FESTIVO**

### **Parágrafo 9. Descanso semanal y descanso festivo**

(1) Los trabajadores no pueden ser ocupados de 0 a 24 horas los domingos y días festivos legales.

(2) En los centros de trabajo de varios turnos con turno regular de día y de noche, el comienzo o el final del descanso dominical y del descanso festivo puede ser anticipado o retrasado en hasta seis horas, cuando el centro de trabajo cierre para las siguientes 24 horas en el comienzo del tiempo de descanso.

(3) Para el conductor y el copiloto, el comienzo del descanso dominical y del descanso festivo de 24 horas puede ser anticipado en hasta dos horas.

### **Parágrafo 10. Trabajo dominical y trabajo en festivo**

(1) Siempre y cuando los trabajos no puedan ser realizados en días laborables, los trabajadores pueden ser ocupados en domingos y días festivos, separándose de lo dispuesto en el párrafo 9,

1. En servicios urgentes y de rescate, así como en el caso de los bomberos,
2. En el mantenimiento de la seguridad y orden públicos, así como de la capacidad funcional de los tribunales y administraciones y para objetivos de defensa,
3. En hospitales y otros establecimientos de asistencia, dependencia y cuidado de personas,
4. En restaurantes y otros establecimientos de hospedaje y alojamiento, así como en el domicilio,
5. En representaciones musicales, funciones teatrales, exhibiciones cinematográficas, exposiciones, muestras y otros espectáculos similares,
6. En actividades no industriales y celebraciones de las iglesias, comunidades religiosas, sociedades, uniones, partidos y otras asociaciones similares,
7. En caso del deporte, establecimientos de tiempo libre, reposo y ocio, en el caso del turismo, así como en museos y bibliotecas de consulta científicas,
8. En la radiodifusión, en el caso de la prensa diaria y de la prensa deportiva, en el caso de las agencias de noticias, así como en el caso de las actividades al servicio de la actualidad diaria para otros productos de prensa con inclusión del reparto; en caso de la realización de la composición, filmación e impresión para las noticias de actualidad diaria e ilustración, en caso de grabaciones de actualidad diaria en soporte sonoro y soporte gráfico, así como en el caso de transporte y encargos de productos de prensa, cuya primera edición diaria ocurra el lunes o el día siguiente a un día festivo,
9. En ferias, exposiciones y mercados en el sentido del Título IV de la Ordenanza Industrial, así como en el caso de fiestas populares,
10. En comercios, así como en el caso del transporte y encargo de mercancías perecederas en el sentido del párrafo 30, apartado 3, núm. 2, del Código de la Circulación.
11. En centros de trabajo de suministro de energía y de agua, así como en centros de trabajo de tratamiento de deshechos y aguas residuales,

12. En la agricultura y en la ganadería, así como en establecimientos para la asistencia y cuidado de animales,
  13. En el sector de la vigilancia y en el caso de la vigilancia de recintos empresariales,
  14. En el caso de la limpieza y mantenimiento de instalaciones industriales, supuesto que de ello dependa la marcha ordinaria de un centro de trabajo propio o de un centro de trabajo ajeno; en caso de la preparación para retomar la completa operatividad del centro de trabajo, así como en caso del mantenimiento de la capacidad funcional de las redes de datos y sistemas informáticos,
  15. En la prevención del deterioro de productos naturales o materias primas o del malogro de los resultados del trabajo, así como en caso de trabajos de investigación desarrollados continuamente,
  16. En la evitación de una destrucción o daño grave en las instalaciones de producción.
- (2) Separándose de lo dispuesto en el párrafo 9, los trabajadores pueden ser ocupados los domingos y días festivos en trabajos de producción, cuando los trabajos autorizados a que se refiere el apartado 1, núm. 14, como consecuencia de la interrupción de la producción, requieran el empleo de más trabajadores que en el caso de la producción ininterrumpida.
- (3) Separándose de lo dispuesto en el párrafo 9, los trabajadores pueden ser ocupados los domingos y días festivos en panaderías y pastelerías por hasta tres horas en la fabricación y distribución o reparto de productos de pastelería, y en ese día para la venta de los productos de panadería resultantes.
- (4) Separándose de lo dispuesto en el párrafo 9, apartado 1, y siempre y cuando los trabajos no puedan ser realizados en días laborables, los trabajadores, para llevar a cabo el servicio de pago urgente y el servicio de pago a gran escala y el manejo de dinero, divisas, títulos valores y derivados, pueden ser ocupados en los días festivos coincidentes con un día laborable que no sean días festivos en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

**Parágrafo 11. Compensación por el trabajo prestado en domingo y día festivo**

- (1) Al menos 15 domingos al año deben permanecer libres de ocupación.
- (2) Para la ocupación en domingos y días festivos rigen igualmente los párrafos 3 a 8, pero no deben ser sobrepasadas, a través de períodos de compensación y jornadas máximas, las jornadas en domingos y días festivos que determinan los párrafos 3 y 6, apartado 2, y los párrafos 7 y 21a, apartado 4.
- (3) Si fuesen ocupados los trabajadores en un domingo, entonces deberán tener un día de descanso compensatorio, que hay que conceder dentro de un período de dos semanas que incluya el día de ocupación. Si fuesen ocupados los trabajadores en un día festivo que coincida con un día laborable, entonces deberán tener un día de descanso compensatorio, que hay que conceder dentro de un período de ocho semanas que incluya el día de ocupación.
- (4) El descanso dominical o el descanso en día festivo del párrafo 9, o el día de descanso compensatorio del apartado 3, hay que concederlo a los trabajadores inmediatamente en conexión con el tiempo de descanso a que se refiere el párrafo 5, supuesto que no se opongan a ello motivos técnicos o de organización laboral.

**Parágrafo 12. Reglas diferentes**

En un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa o acuerdo de empresa pública basados en un convenio colectivo se puede autorizar,

1. A diferencia de lo dispuesto en el párrafo 11, apartado 1, a reducir al año el número de domingos libres de ocupación en las instalaciones a que se refiere el párrafo 10,

- apartado 1, núm. 2, 3, 4 y 10, en al menos diez domingos, en la radiodifusión, en empresas de teatros y orquestas, así como en espectáculos; en al menos ocho domingos, en los cines, y en la ganadería, en al menos seis domingos,
2. A diferencia de lo dispuesto en el párrafo 11, apartado 3, a acordar la supresión de los días de descanso compensatorios de los días festivos que coincidan con días laborables, o a colocar a los trabajadores libres de ocupación dentro de un período compensatorio establecido,
  3. A diferencia de lo dispuesto en el párrafo 11, apartado 1 a 3, a dar continuamente en la navegación marítima a los trabajadores los días libres correspondientes, según estos preceptos,
  4. A diferencia de lo dispuesto en el párrafo 11, apartado 2, a prolongar las jornadas en domingos y días festivos en centros de trabajo con turnos continuos, cuando a través de ello se consigan turnos libres adicionales en domingos y días festivos.

Se aplica el párrafo 7, apartados 3 a 6.

### **Parágrafo 13. Autorización, ordenación y aprobación**

(1) El Gobierno federal, por medio de reglamento con aprobación de la Cámara Alta, para la prevención de daños importantes, tomando en consideración la protección de los trabajadores y los descansos dominicales y en días festivos, puede

1. Determinar más detalladamente los sectores con ocupación en domingo y día festivo a que se refiere el párrafo 10, así como los trabajos allí permitidos,
2. Autorizar, más allá de las excepciones a que se refiere el párrafo 10, excepciones adicionales en contra de lo dispuesto en el párrafo 9
  - a) Para centros de trabajo en los que la ocupación de trabajadores en domingos o días festivos sea necesaria para la satisfacción diaria o en esos días de concretas necesidades extraordinarias de la población,
  - b) Para centros de trabajo en los que se realicen trabajos cuya interrupción o demora
    - aa) no es posible según el estado de la técnica relativo a ellos o sólo con dificultades importantes,
    - bb) tuviera como consecuencia riesgos especiales para la vida o la salud de los trabajadores,
    - cc) conduciría a perjuicios importantes para el medioambiente o para el suministro de agua o de energía,
  - c) Por razones de bien común, en especial también para asegurar el empleo,

y determinar las condiciones necesarias para la protección de los trabajadores y de los descansos en domingos y días festivos.

(2) Supuesto que el Gobierno federal no haga uso de la autorización del apartado 1, núm. 2, letra a, los Gobiernos de los Estados federados pueden promulgar las disposiciones correspondientes por medio de reglamento. Los Gobiernos de los Estados federados pueden confiar esta autorización, por medio de reglamento, a las autoridades supremas del Estado federado.

(3) La autoridad de inspección puede

1. Declarar si una ocupación mencionada en el párrafo 10 es admisible,
2. Aprobar, a diferencia del párrafo 9, la ocupación de trabajadores
  - a) en el comercio, en hasta diez domingos y días festivos al año, en los que circunstancias especiales hagan necesaria una actividad comercial ampliada,

- b) en hasta cinco domingos y días festivos al año, cuando circunstancias especiales requieran esto para la prevención de un daño no proporcional,
  - c) en un domingo al año, para la realización de un inventario legalmente prescrito,
- y adoptar ordenaciones del tiempo de ocupación que tomen en consideración el tiempo preciso para el culto religioso público.

(4) La autoridad de inspección, a diferencia del párrafo 9, debe autorizar que los trabajadores sean ocupados en domingos y días festivos con trabajos que requieran un curso ininterrumpido, por razones químicas, biológicas, técnicas o físicas, también en domingos y días festivos.

(5) La autoridad de inspección, a diferencia del párrafo 9, tiene que autorizar la ocupación de los trabajadores en domingos y días festivos, cuando se dañe inaceptablemente la capacidad de competencia en caso de un aprovechamiento considerable de los tiempos del centro de trabajo admisibles legalmente y en caso de los tiempos del centro de trabajo más largos en el extranjero, y pueda ser asegurada la ocupación a través de la autorización del trabajo en domingo y en día festivo.

## CAPÍTULO CUARTO. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES

### Parágrafo 14. Casos extraordinarios

(1) Pueden ser contrariados los párrafos 3 a 5, 6 apartado 2, y los párrafos 7, 9 a 11, en caso de trabajos transitorios en supuestos de necesidad y en casos extraordinarios que ocurran con independencia de la voluntad de los afectados y cuyas consecuencias no haya que reparar de otro modo, en especial cuando amenacen con el perecimiento de materias primas o alimentos o con la pérdida de los resultados del trabajo.

(2) Además, pueden ser contrariados los párrafos 3 a 5, 6, apartado 2, y los párrafos 7, 11, apartado 1 a 3, y el párrafo 12,

1. Cuando un número relativamente pequeño de trabajadores transitoriamente sea ocupado con trabajos cuya realización de noche ponga en peligro el resultado del trabajo o tuviera como consecuencia un daño no proporcional,
2. En caso de investigación y enseñanza, en caso de trabajos preparatorios y de cierre inaplazables, así como en caso de trabajos inaplazables para el cuidado, dependencia y asistencia de personas, o para el cuidado y asistencia de animales, en días concretos,

cuando no puedan ser exigidas al empresario otras medidas.

(3) Si se hiciera uso de los poderes a que se refiere el apartado 1 ó 2, la jornada no puede sobrepasar 48 horas semanales de promedio en seis meses naturales o 24 semanas.

### Parágrafo 15. Autorización y aprobación

(1) La autoridad de inspección puede

1. Autorizar una jornada diaria más larga, contra lo dispuesto en los párrafos 3 y 6, apartado 2, y el párrafo 11, apartado 2
  - a) En centros de trabajo con turnos continuos, para la creación de un turno libre adicional,
  - b) En obras de construcción y montaje,
2. Autorizar una jornada diaria más larga, contra lo dispuesto en los párrafos 3 y 6, apartado 2, y el párrafo 11, apartado 2, en centros de trabajo estacionales y de campaña, por el tiempo de la estación o de la campaña, cuando la prolongación de la jornada más de ocho horas laborables diarias sea compensada por medio de la reducción correspondiente de la jornada en otros tiempos,

3. Autorizar una duración y situación del tiempo de descanso, contra lo dispuesto en los párrafos 5 y 11, apartado 2, en correspondencia con las especialidades de este aprovechamiento en el servicio público, en caso de disposición del trabajo, de disposición del servicio público y de puesta a disposición,
4. Autorizar un tiempo de descanso diferente al de los párrafos 5 y 11, apartado 2, para que se provoque un cambio de turno semanal ordinario dos veces dentro de un período de tiempo de tres semanas.

(2) La autoridad de inspección puede admitir excepciones adicionales más allá de las excepciones previstas en esta Ley, supuesto que sean necesarias con urgencia en interés público.

(3) El Ministerio federal de Defensa, en su ámbito de competencia, a través de reglamento con aprobación del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, por motivos imperiosos de defensa, puede obligar a los trabajadores a prestar trabajo más allá de los límites de la jornada y de las reducciones de la jornada establecidos en esta Ley y en los reglamentos promulgados al amparo de esta Ley y en los convenios colectivos.

(4) Si se admiten excepciones al amparo del apartado 1 ó 2, entonces la jornada no puede sobrepasar 48 horas semanales de promedio en seis meses naturales o 24 semanas.

## **CAPÍTULO QUINTO. EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY**

### **Parágrafo 16. Aviso y documentación de la jornada**

(1) El empresario está obligado a exponer o colocar en un lugar adecuado en el centro de trabajo, para su inspección, una copia de esta Ley, de los reglamentos vigentes para el centro de trabajo promulgados al amparo de esta Ley y de los convenios colectivos y acuerdos de empresa o acuerdos de empresa pública en el sentido del párrafo 7, apartado 1 a 3, y párrafos 12 y 21a, apartado 6, aplicables al centro de trabajo.

(2) El empresario está obligado a registrar la jornada de los trabajadores que está por encima de la jornada laborable diaria del párrafo 3, inciso 1, y a llevar una lista de los trabajadores que han consentido una prolongación de la jornada conforme al párrafo 7, apartado 7. La documentación hay que conservarla al menos dos años.

### **Parágrafo 17. Autoridad de inspección**

(1) El cumplimiento de esta Ley y de los reglamentos promulgados al amparo de esta Ley será vigilado por las autoridades competentes conforme al Derecho del Estado federado (autoridades de inspección).

(2) La autoridad de inspección puede ordenar las medidas necesarias que el empresario tiene que adoptar para el cumplimiento de los deberes derivados de esta Ley y de los reglamentos promulgados al amparo de esta Ley.

(3) En el servicio público de la Federación, así como en las corporaciones, instituciones y fundaciones de derecho público vinculadas a la Federación, las funciones y poderes de la autoridad de inspección serán cumplidos por el Ministerio federal competente o por las instituciones determinadas por él; lo mismo rige para los poderes a que se refiere el párrafo 15, apartado 1 y 2.

(4) La autoridad de inspección puede exigir del empresario las informaciones necesarias para la exigencia del cumplimiento de esta Ley y de los reglamentos promulgados al amparo de esta Ley. Además, puede exigir del empresario que presente la documentación de la jornada y los convenios colectivos o acuerdos de empresa o acuerdos de empresa pública en el sentido del párrafo 7, apartado 1 a 3, y párrafos 12 y 21a, apartado 6, o que los envíe para su examen.

(5) Los responsables de la autoridad de inspección tienen derecho a entrar y visitar los lugares de trabajo durante el tiempo de actividad empresarial y durante la jornada; fuera de este tiempo, o

cuando los lugares de trabajo se encuentren en una vivienda, puede entrarse en ellos y visitarlos sin el consentimiento del morador sólo para la prevención de peligros urgentes para la seguridad y el orden públicos. El empresario tiene que permitir la entrada y visita de los lugares de trabajo. El derecho fundamental de inviolabilidad del domicilio (artículo 13 de la Constitución federal) será, en consecuencia, limitado.

(6) El obligado a informar puede negar la información sobre aquellas cuestiones cuya respuesta le expondría a él, o a uno de los parientes mencionados en el parágrafo 383, apartado 1, núm. 1 a 3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, al riesgo de persecución penal o de un procedimiento regulado en la Ley sobre Infracciones Administrativas.

## **CAPÍTULO SEXTO. REGLAS ESPECIALES**

### **Parágrafo 18. Inaplicación de la Ley**

(1) Esta Ley no es aplicable

1. Al personal directivo en el sentido del parágrafo 5, apartado 3, de la Ley de Organización de la Empresa, así como a médicos-jefe,
2. Al jefe de servicio en administraciones públicas y sus representantes, así como a trabajadores del servicio público que estén autorizados para la resolución autónoma de asuntos de personal,
3. A trabajadores que en una comunidad doméstica convivan con personas a su cuidado y que las eduquen, cuiden o acompañen con responsabilidad propia,
4. Al ámbito litúrgico de las iglesias y de las comunidades religiosas.

(2) Para la ocupación de personas de menos de 18 años de edad se aplica, en lugar de esta Ley, la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo de los Jóvenes.

(3) Para la ocupación de trabajadores en buques mercantes como miembros de la tripulación en el sentido del parágrafo 3 de la Ley del Marinero se aplica, en lugar de esta Ley, la Ley del Marinero.

(4) (Derogado)

### **Parágrafo 19. Ocupación en el servicio público**

En el cumplimiento de funciones de soberanía en el servicio público, supuesto que no exista normativa convencional, y por medio de la administración competente, pueden ser conferidas a los trabajadores las disposiciones aplicables a los funcionarios sobre la jornada; en consecuencia, no se aplican los parágrafos 3 a 13.

### **Parágrafo 20. Ocupación en la navegación aérea**

En la ocupación de trabajadores como miembros de la tripulación de aeronaves se aplican, en lugar de los preceptos de esta Ley sobre jornadas y tiempos de descanso, los preceptos sobre tiempos de vuelo, tiempos de servicio en vuelo y tiempos de descanso del Segundo Reglamento de Desarrollo de la Ley del Centro de Trabajo para el avío de la navegación aérea en su respectiva redacción vigente.

### **Parágrafo 21. Ocupación en la navegación de aguas interiores**

Los preceptos de esta Ley se aplican a la ocupación de personal de navegación en la navegación de aguas interiores, supuesto que no se opongan a ello los preceptos sobre tiempos de descanso de la Ley de Inspección de Buques del Rin y de la Ley de Inspección de Buques de Aguas Interiores, en su respectiva redacción vigente. Pueden ser adaptados a través de convenio colectivo a la modalidad de navegación en aguas interiores.

**Parágrafo 21a. Ocupación en el transporte por carretera**

(1) En la ocupación de trabajadores como conductores o copilotos en actividades de tráfico por carretera en el sentido del Reglamento (CEE) núm. 3820/85 del Consejo, de 20 diciembre 1985, relativo a la Armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera (DOCE, 1985, L 370, pág. 1, y 1986, L 206, pág. 36) o del Convenio Europeo sobre el Trabajo del Personal Ocupado en el Transporte Internacional por Carretera (CETIR), de 1 julio 1970 (Boletín Oficial Federal, II, 1974, pág. 1473), en sus respectivas redacciones, se aplican los preceptos de esta Ley, supuesto que los siguientes apartados no contengan reglas diferentes. Los preceptos del Reglamento (CEE) núm. 3820/85 y del CETIR permanecen inalterados.

(2) Una semana a los efectos de estos preceptos es el período de tiempo comprendido entre las 0 horas del lunes y las 24 horas del domingo.

(3) A diferencia de lo dispuesto en el parágrafo 2, apartado 1, no es tiempo de trabajo:

1. El tiempo durante el cual un trabajador debe estar a disposición en el puesto de trabajo para iniciar su actividad,
2. El tiempo durante el cual un trabajador debe estar a disposición para poder comenzar su actividad por encargo, sin tener que encontrarse en su puesto de trabajo;
3. Para trabajadores que se alternen en caso de viaje, el tiempo pasado durante el viaje junto al conductor o en una cabina para dormir.

Para los tiempos a que se refiere el inciso 1, núm. 1 y 2, sólo se aplica esto cuando el período de tiempo y su duración probable es conocida con anticipación, y a más tardar inmediatamente antes del comienzo del período en cuestión. Los tiempos mencionados en el inciso 1 no son tiempos de descanso. Los tiempos mencionados en el inciso 1, núm. 1 y 2, no son tiempos de reposo.

(4) La jornada no puede sobrepasar las 48 horas semanales. Puede ser prolongada hasta 60 horas cuando, en el término de cuatro meses naturales o 16 semanas, no se sobrepasen en promedio 48 horas semanales.

(5) Los tiempos de descanso se determinan según las normas de la Comunidad Europea para conductores y copilotos, así como según el CETIR. Esto vale también para los en formación y en prácticas.

(6) En un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa o acuerdo de empresa pública basados en un convenio colectivo, se puede autorizar

1. A regular detalles más concretos que los de los requisitos mencionados en el apartado 3, inciso 1, núm. 1 y 2, e inciso 2,
2. A establecer la jornada de manera diferente a lo dispuesto en el apartado 4, así como en los párrafos 3 y 6, apartado 2, cuando existan razones objetivas, técnicas o de organización de la jornada. En este caso, la jornada no puede sobrepasar 48 horas semanales como promedio en seis meses.

El parágrafo 7, apartado 1, núm. 2, y apartado 2a, no se aplica. El parágrafo 7, apartado 3, se aplica igualmente.

(7) El empresario está obligado a registrar la jornada de los trabajadores. Los registros tienen que conservarse al menos dos años. El empresario tiene que entregar al trabajador, si lo exige, una copia de los registros de su jornada.

(8) Para el cálculo de la jornada, el empresario exige por escrito al trabajador que le presente una relación del tiempo de trabajo prestado para otros empresarios. El trabajador presenta estos datos por escrito.

## CAPÍTULO SÉPTIMO. PRECEPTOS PENALES Y PRECEPTOS SOBRE MULTAS ADMINISTRATIVAS

### Parágrafo 22. Preceptos sobre multas administrativas

- (1) Comete infracción administrativa quien, intencionada o negligentemente, como empresario
1. Ocupa un trabajador por encima de los límites de la jornada, contra lo dispuesto en los párrafos 3 y 6, apartado 2, ó el párrafo 21a, apartado 4, respectivamente en conexión con el párrafo 11, apartado 2,
  2. No otorga los tiempos de reposo, no los otorga con la duración mínima prescrita o no los otorga temporáneamente, contra lo dispuesto en el párrafo 4,
  3. No otorga el tiempo mínimo de descanso, contra lo dispuesto en el párrafo 5, apartado 1, o no compensa la reducción del tiempo de descanso a través de la prolongación de otro tiempo de descanso, o no lo compensa temporáneamente, contra lo dispuesto en el párrafo 5, apartado 2,
  4. Actúa contra un reglamento a que se refiere el párrafo 8, inciso 1, el párrafo 13, apartado 1 ó 2, ó el párrafo 24, supuesto que para un hecho determinado se remita a este precepto sobre multas administrativas,
  5. Ocupa un trabajador en domingos o días festivos, contra lo dispuesto en el párrafo 9, apartado 1,
  6. Ocupa un trabajador en todos los domingos, contra lo dispuesto en el párrafo 11, apartado 1, ó no otorga un día de descanso compensatorio o no lo otorga temporáneamente, contra lo dispuesto en el párrafo 11, apartado 3,
  7. Actúa contra una orden ejecutiva a que se refiere el párrafo 13, apartado 3, núm. 2,
  8. Contra lo dispuesto en el párrafo 16, apartado 1, no efectúa la exposición allí mencionada o no efectúa el aviso allí mencionado,
  9. Contra lo dispuesto en el párrafo 16, apartado 2, ó el párrafo 21a, apartado 7, no elabora, o no elabora correctamente, los registros, o no los guarda por el tiempo prescrito, o
  10. Contra lo dispuesto en el párrafo 17, apartado 4, no comunica una información, no la comunica correctamente o no la comunica integralmente, no presenta o no envía los documentos o no los presenta o envía integralmente, o contra lo dispuesto en el párrafo 17, apartado 5, inciso 2, no autoriza una medida.
- (2) En los casos del apartado 1, núms. 1 a 7, 9 y 10, la infracción administrativa puede ser sancionada con una multa administrativa de hasta quince mil euros, y en los casos del apartado 1, núm. 8, con una multa administrativa de hasta dos mil quinientos euros.

### Parágrafo 23. Preceptos penales

(1) Quien

1. Comete intencionadamente una de las conductas mencionadas en el párrafo 22, apartado 1, núm. 1 a 3, y 5 a 7, y a través de ello pone en peligro la salud o la actividad de un trabajador, o
2. Reincide contumazmente,

será castigado con pena privativa de libertad de hasta un año o con multa penal.

(2) En los casos del apartado 1, núm. 1, quien cause intencionadamente el peligro, será castigado con pena privativa de libertad de hasta seis meses o con multa penal de hasta 180 días multa.

## **CAPÍTULO OCTAVO. DISPOSICIONES FINALES**

### **Parágrafo 24. Transposición de acuerdos interestatales y actos jurídicos de la CE**

El Gobierno federal, con aprobación de la Cámara Alta, para el cumplimiento de los deberes de acuerdos interestatales o para la transposición de actos jurídicos del Consejo o de la Comisión de las Comunidades Europeas, que afecten al ámbito material de esta Ley, puede promulgar reglamentos al amparo de esta Ley.

### **Parágrafo 25. Normativa transitoria para convenios colectivos**

Si el 1 enero 2004 un convenio colectivo existente o prorrogado contiene normas diferentes de las previstas en el parágrafo 7, apartado 1 ó 2, o en el parágrafo 12, inciso 1, que sobrepasen los umbrales máximos establecidos en estos preceptos, estas disposiciones convencionales permanecerán inalteradas hasta el 31 diciembre 2006. Los convenios colectivos a que se refiere el inciso 1 se equiparan a los acuerdos de empresa autorizados por convenio colectivo, así como a las regulaciones a que se refiere el parágrafo 7, apartado 4.

### **Parágrafo 26**

(Suprimido)

7. LEY SOBRE LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN [FRENTE A LOS RIESGOS] DEL TRABAJO PARA LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS OCUPADOS EN EL TRABAJO (LEY DE PROTECCIÓN [FRENTE A LOS RIESGOS] DEL TRABAJO - ArbSchG [*GESETZ ÜBER DIE DURCHFÜHRUNG VON MAßNAHMEN DES ARBEITSSCHUTZES ZUR VERBESSERUNG DER SICHERHEIT UND DES GESUNDHEITSSCHUTZES DER BESCHÄFTIGTEN BEI DER ARBEIT (ARBEITSSCHUTZGESETZ – ArbSchG)*] DE 7 AGOSTO 1996<sup>1</sup>

## CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

### Parágrafo 1. Objetivo y ámbito de aplicación

(1) Esta Ley sirve para asegurar y mejorar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo, a través de medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo. Rige en todos los ámbitos de actividad.

(2) Esta Ley no rige sobre la protección [frente a los riesgos] del trabajo de los empleados domésticos en domicilios privados. No rige sobre la protección [frente a los riesgos] del trabajo de los empleados en buques marítimos y en centros de trabajo que estén sujetos a la Ley federal de Minas, supuesto que para ellas existan normas jurídicas análogas.

(3) Las obligaciones que los empresarios tienen de garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo, según las demás normas jurídicas, permanecen inalteradas. El inciso 1 se aplica igualmente a las obligaciones y derechos de los trabajadores. Permanecen inalteradas las leyes que obliguen a otras personas, en concepto de empresario, en relación con las medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo.

(4) En relación con las comunidades religiosas de derecho público, las representaciones de personal correspondientes al Derecho Eclesiástico ocupan la posición de los comités de empresa o comités de personal

### Parágrafo 2. Definiciones

(1) Las medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo, en el sentido de esta Ley, son las medidas para la prevención de accidentes del trabajo y riesgos para la salud relacionados con el trabajo, con inclusión de las medidas de la organización humanizada del trabajo.

(2) Trabajadores a los efectos de esta Ley son:

1. Trabajadoras y trabajadores,
2. Los ocupados para su formación profesional,
3. Personas asimiladas a trabajadores en el sentido del parágrafo 5, apartado 1, de la Ley del Tribunal del Trabajo, excluidos los empleados domésticos y los asimilados a ellos,
4. Funcionarias y funcionarios,
5. Jueces mujeres y varones

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

6. Soldados mujeres y varones,
7. Los empleados en talleres para discapacitados.

(3) Empresarios a los efectos de esta Ley son las personas naturales y jurídicas y comunidades personales con capacidad jurídica que empleen personas a que se refiere el apartado 2.

(4) Otras normas jurídicas a los efectos de esta Ley son las reglas sobre medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo de otras leyes, reglamentos y preceptos de prevención de accidentes.

(5) Se considera centro de trabajo a los efectos de esta Ley las unidades administrativas en el ámbito del servicio público. Unidades administrativas son las autoridades concretas, departamentos administrativos y centros de trabajo de las administraciones de la Federación, de los Estados federados, de los ayuntamientos y de las demás corporaciones, instituciones y fundaciones de Derecho público, los Tribunales de la Federación y de los Estados federados, así como las instalaciones correspondientes de las fuerzas armadas.

## **CAPÍTULO SEGUNDO. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO**

### **Parágrafo 3. Obligaciones básicas del empresario**

(1) El empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias de protección [frente a los riesgos] del trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias que afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Tiene que revisar las medidas para su eficacia y, en caso necesario, adaptarlas a circunstancias cambiantes. Además, tiene que aspirar a la mejora de la seguridad y de la protección de la salud de los trabajadores.

(2) Para la planificación y ejecución de las medidas a que se refiere el apartado 1, el empresario, teniendo en cuenta el tipo de actividad y el número de trabajadores, tiene

1. Que procurar una organización adecuada y poner a disposición los medios necesarios, así como
2. Adoptar precauciones para que las medidas, en caso necesario, sean observadas en todas las actividades e integradas en las estructuras empresariales de gestión, y para que los trabajadores puedan cumplir sus deberes de colaboración.

(3) El empresario no puede imponer los costes de las medidas a que se refiere esta Ley a los trabajadores.

### **Parágrafo 4. Principios generales**

En relación con las medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo, el empresario tiene que partir de los siguientes principios generales:

1. Hay que diseñar el trabajo de modo que se evite en lo posible el riesgo para la vida y la salud y se aminore en lo posible el riesgo restante;
2. Los riesgos tienen que ser afrontados en su origen;
3. En relación con las medidas, hay que tomar en consideración el estado de la técnica, la medicina del trabajo y la higiene, así como los demás conocimientos científico-laborales comprobados;
4. Las medidas hay que planificarlas con el objetivo de relacionar en el puesto de trabajo adecuadamente la técnica, la organización del trabajo, las restantes condiciones de trabajo, las relaciones sociales y el influjo del medioambiente;
5. Las medidas de protección individual están subordinadas a otras medidas;
6. Hay que tomar en consideración los riesgos especiales para grupos de trabajadores necesitados de protección especial;

7. Hay que dar instrucciones adecuadas a los trabajadores;
8. Sólo son admisibles las reglas con un impacto directo o indirecto específico de género, cuando esto resulte imperativo por razones biológicas.

**Parágrafo 5. Evaluación de condiciones de trabajo**

(1) El empresario tiene que determinar, a través de una evaluación del riesgo para los trabajadores conectado con su trabajo, qué medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo son necesarias.

(2) El empresario tiene que llevar a cabo la evaluación correspondiente, según el tipo de actividad. En caso de condiciones de trabajo análogas, es suficiente la evaluación de un puesto de trabajo o de una actividad.

(3) El riesgo puede derivarse en especial

1. De la organización e instalaciones del lugar de trabajo y del puesto de trabajo,
2. De influencias físicas, químicas y biológicas,
3. De la organización, la selección y el uso de medios de trabajo, y en especial de sustancias de trabajo, máquinas, equipos e instalaciones, así como de la interacción entre ellos,
4. De la organización de procedimientos de trabajo y de procedimientos de fabricación, de actividades laborales, del tiempo de trabajo y su interacción,
5. De la cualificación insuficiente y mala formación de los trabajadores.

**Parágrafo 6. Documentación**

(1) El empresario debe disponer de los documentos necesarios correspondientes, según el tipo de actividades y el número de trabajadores, que acrediten el resultado de la evaluación de riesgos, las medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo establecidas por él y el resultado de su revisión. En caso de situaciones de riesgo similares, basta con que los documentos contengan datos abreviados. Supuesto que en otras normas jurídicas no se disponga lo contrario, no se aplica el inciso 1 a los empresarios con 10 ó menos trabajadores; la autoridad competente, cuando se den situaciones de riesgo especiales, puede ordenar que los documentos deban estar disponibles. En la declaración del número de trabajadores a que se refiere el inciso 3, hay que computar con 0'5 los trabajadores a tiempo parcial con una jornada semanal ordinaria de no más de 20 horas, y con 0'75 los de no más de 30 horas.

(2) El empresario tiene que registrar los accidentes de su centro de trabajo, en los que un trabajador muera o sea dañado con resultado de muerte o de incapacidad para el trabajo o el servicio, total o parcial, de más de tres días.

**Parágrafo 7. Asignación de funciones**

En la asignación de funciones, el empresario tiene que tomar en consideración al trabajador según el tipo correspondiente de actividades, y si los trabajadores son capaces de observar en la ejecución de sus funciones la seguridad y la protección de la salud, y de cumplir las disposiciones y medidas.

**Parágrafo 8. Colaboración entre varios empresarios**

(1) Si los trabajadores de varios empresarios llegan a prestar servicio en un puesto de trabajo, los empresarios estarán obligados a colaborar en el cumplimiento de las disposiciones de protección de la seguridad y de la salud. Supuesto que esto sea necesario para la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo, y conforme al tipo respectivo de las actividades, los empresarios tienen que informarse mutuamente y a sus trabajadores sobre los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores vinculados al trabajo, y compaginar las medidas para la prevención de estos riesgos.

(2) El empresario, conforme al tipo respectivo de la actividad, debe asegurarse de que los trabajadores de otros empresarios que presten servicio en su centro de trabajo han recibido las instrucciones adecuadas, con respecto a los riesgos para su seguridad y salud durante su actividad en su centro de trabajo.

#### **Parágrafo 9. Riesgos especiales**

(1) El empresario tiene que adoptar medidas para que sólo los trabajadores que han recibido antes las instrucciones adecuadas tengan acceso a ámbitos de trabajo con riesgos especiales.

(2) El empresario tiene que adoptar precauciones para que todos los trabajadores que están expuestos, o pueden estar expuestos, a un riesgo grave y directo estén informados de las medidas de protección tomadas o a tomar sobre ese riesgo. En caso de riesgo grave y directo para la propia seguridad o la seguridad de otras personas, los trabajadores deben poder adoptar por sí mismos las medidas adecuadas para la prevención del riesgo y la limitación de los perjuicios, cuando el superior competente no está localizable; a ese efecto, hay que tener en cuenta los conocimientos de los trabajadores y los medios técnicos proporcionados. A los trabajadores no se les puede ocasionar ningún perjuicio derivado de su acción, a no ser que hayan adoptado medidas inadecuadas intencionadamente o con negligencia grave.

(3) El empresario tiene que adoptar medidas que permitan a los trabajadores, en caso de riesgo grave y directo, ponerse a salvo a través del abandono inmediato de los puestos de trabajo. A los trabajadores no se les puede ocasionar por ello ningún perjuicio. Si el riesgo grave y directo se mantiene, el empresario sólo puede exigir a los trabajadores que reinicien su actividad en casos excepcionales particularmente fundados. Las obligaciones legales de los trabajadores en la prevención de riesgos para la seguridad pública, así como los parágrafos 7 y 11 de la Ley de Soldados, quedan inalterados.

#### **Parágrafo 10. Primeros auxilios y otras medidas en caso de emergencia**

(1) El empresario, de conformidad con el tipo de los lugares de trabajo y de las actividades, así como el número de trabajadores, tiene que adoptar las medidas que sean necesarias para los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación de los trabajadores. A ese efecto, tiene que tener en cuenta la asistencia de otras personas. Para esto, en caso de emergencia, también tiene que procurar que se establezcan las necesarias medidas de colaboración con lugares de fuera del centro de trabajo, en especial en los ámbitos de los primeros auxilios, de la asistencia médica de urgencia, del salvamento y de la lucha contra incendios.

(2) El empresario tiene que designar aquellos trabajadores que se hagan cargo de las tareas de los primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. El número, la formación y el equipo de los trabajadores designados a que se refiere el inciso 1, deben estar en una proporción adecuada al número de trabajadores y a los riesgos especiales existentes. Antes de la designación, el empresario tiene que oír al comité de empresa o al comité de personal. Los derechos de participación adicionales permanecen inalterados. El empresario también puede desempeñar por sí mismo las tareas mencionadas en el inciso 1, cuando disponga de la formación y equipo necesarios a que se refiere el inciso 2.

#### **Parágrafo 11. Previsión médico-laboral**

El empresario tiene que posibilitar a los trabajadores, si lo piden, y sin perjuicio de las obligaciones derivadas de otras normas jurídicas, que se hagan un chequeo médico-laboral regular acorde con los respectivos riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, a no ser que, sobre la base de la evaluación de las condiciones de trabajo y de las medidas de protección adoptadas, no haya que contar con un daño para la salud.

#### **Parágrafo 12. Instrucción**

(1) El empresario tiene que instruir suficiente y adecuadamente a los trabajadores sobre seguridad y protección de la salud en el trabajo durante su tiempo de trabajo. La instrucción

comprende indicaciones y aclaraciones que estén ajustadas especialmente al puesto de trabajo o al ámbito laboral de los trabajadores. La instrucción debe llevarse a cabo antes del inicio de la actividad de los trabajadores, con ocasión de la contratación, de las modificaciones en el ámbito laboral, de la introducción de un nuevo instrumento de trabajo o de una nueva tecnología. La instrucción debe ser adaptada a la evolución del riesgo y repetirse regularmente en caso necesario.

(2) En caso de cesión de trabajadores, la obligación de instrucción a que se refiere el apartado 1 corresponde al prestatario. Él tiene que efectuar la instrucción teniendo en cuenta la cualificación y la experiencia de las personas que le son cedidas para la prestación laboral. Las demás obligaciones de protección [frente a los riesgos] del trabajo del prestamista quedan inalteradas.

**Parágrafo 13. Personas responsables**

(1) Responsables del cumplimiento de las obligaciones que se derivan de este Capítulo, junto al empresario, son

1. Su representante legal,
2. El órgano autorizado para la representación de una persona jurídica,
3. El socio autorizado para la representación de una sociedad personalista,
4. Las personas que están encargadas de la dirección de una empresa o de un centro de trabajo, en el marco de las funciones y poderes conferidos a ellas,
5. Otras personas encargadas a que se refiere el apartado 2, o de conformidad con un reglamento aprobado al amparo de esta Ley, o de conformidad con una norma para la prevención del accidente, en el marco de sus funciones y poderes.

(2) El empresario puede encargar por escrito a personas solventes y expertas que desempeñen las funciones que le incumban a él conforme a esta Ley bajo su propia responsabilidad.

**Parágrafo 14. Información y consulta de los trabajadores del servicio público**

(1) Antes del comienzo del trabajo y en caso de modificaciones en sus ámbitos laborales, hay que informar a los trabajadores del servicio público sobre los riesgos para la seguridad y la salud a los que puedan estar expuestos en el trabajo, así como sobre las medidas y dispositivos para la prevención de estos riesgos, y las medidas adoptadas conforme al parágrafo 10, apartado 2.

(2) Supuesto que en los centros de trabajo del servicio público no exista ninguna representación de los trabajadores, el empresario tiene que oír a los trabajadores sobre todas las medidas que puedan tener impactos en la seguridad y la salud de los trabajadores.

**CAPÍTULO TERCERO. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**Parágrafo 15. Obligaciones de los trabajadores**

(1) Los trabajadores están obligados a velar por su seguridad y salud en el trabajo según sus posibilidades, así como de conformidad con las instrucciones y órdenes del empresario. Análogamente al inciso 1, los trabajadores también tienen que preocuparse por la seguridad y la salud de las personas que están afectadas por sus acciones u omisiones en el trabajo.

(2) En el marco del apartado 1, los trabajadores tienen que usar, según lo convenido, particularmente las máquinas, aparatos, herramientas, materiales, vehículos y demás recursos, así como los dispositivos de protección y el equipo de protección personal puesto a su disposición.

### **Parágrafo 16. Deberes especiales de cooperación**

(1) Los trabajadores tienen que informar de inmediato al empresario, o al superior competente, de todo riesgo grave y directo para la seguridad y la salud constatado por ellos, así como de todo defecto constatado en el sistema de protección.

(2) Los trabajadores tienen que apoyar al empresario de consuno con el médico del centro de trabajo y el personal cualificado en seguridad laboral, para garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo, y para cumplir sus obligaciones de conformidad con las condiciones oficiales. Sin perjuicio de su obligación a que se refiere el apartado 1, los trabajadores también deben comunicar los riesgos para la seguridad y la salud constatados por ellos, y los defectos en el sistema de protección, al personal cualificado en seguridad laboral, al médico del centro de trabajo, o al encargado de la seguridad a que se refiere el parágrafo 22 del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social.

### **Parágrafo 17. Derechos de los trabajadores**

(1) Los trabajadores tienen derecho a realizar propuestas al empresario sobre todas las cuestiones de seguridad y de protección de la salud en el trabajo. Para funcionarias y funcionarios de la Federación es aplicable el parágrafo 171 de la Ley de Funcionarios de la Federación. El parágrafo 60 de la Ley Marco del Derecho de los Funcionarios, y el Derecho del Estado federado correspondiente queda inalterado.

(2) Si los trabajadores, sobre la base de indicios concretos, son de la opinión de que las medidas adoptadas y los medios puestos a disposición por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la protección de la salud en el trabajo, y el empresario no satisface las quejas de los trabajadores relativas a ello, éstos pueden dirigirse a la autoridad competente. No puede ocasionarse ningún perjuicio a los trabajadores por causa de ello. Las normas mencionadas en el apartado 1, incisos 2 y 3, así como los preceptos de la Ley de Reclamación Militar y de la Ley sobre el Comisario de las Fuerzas Armadas de la Cámara Baja alemana quedan inalterados.

## **CAPÍTULO CUARTO. DESARROLLOS REGLAMENTARIOS**

### **Parágrafo 18. Desarrollos reglamentarios**

(1) El Gobierno federal, a través de reglamento con la aprobación de la Cámara Alta, está autorizado para ordenar qué medidas tienen que adoptar el empresario y las demás personas responsables, y cómo tienen que comportarse los trabajadores, para cumplir sus respectivas obligaciones derivadas de esta Ley. En estos reglamentos, también se puede establecer qué concretos preceptos de la Ley son aplicables para la protección de otras personas distintas de las mencionadas en el parágrafo 2, apartado 2.

(2) A través de reglamento, de conformidad con el apartado 1, se puede establecer en particular,

1. Que debe ser limitada, y cómo, la duración o la posición del trabajo, o el número de los trabajadores, para la prevención de riesgos concretos,
2. Que está prohibido el empleo de un recurso o un procedimiento concretos de trabajo con riesgos especiales para los trabajadores, o que debe ser denunciado a la autoridad competente o autorizado por ella, o que personas expuestas a riesgos especiales no pueden ser ocupadas a tal efecto,
3. Que deben ser verificadas pericialmente concretas instalaciones del centro de trabajo especialmente peligrosas, con inclusión de los procedimientos de trabajo y de fabricación, antes de la puesta en funcionamiento, en intervalos regulares o por orden oficial,
4. Que los trabajadores, antes de que hayan iniciado o proseguido una actividad que entrañe un peligro concreto, o después de que la hayan finalizado, tienen que examinarse médico-laboralmente y qué concretas obligaciones tiene que observar el médico a tal efecto,

5. Que tienen que constituirse comisiones a las que sean conferidas las funciones de asesorar al Gobierno federal o al Ministerio federal competente sobre la aplicación de los reglamentos, para determinar las reglas correspondientes al estado de la técnica, a la medicina del trabajo y a la higiene, y los demás conocimientos científico-laborales comprobados, así como para determinar las reglas sobre cómo pueden ser cumplidas las exigencias establecidas en los reglamentos. El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede publicar oficialmente las reglas y los conocimientos.

**Parágrafo 19. Actos jurídicos de las Comunidades Europeas y acuerdos interestatales**

Los reglamentos a que se refiere el parágrafo 18 también pueden ser aprobados, en especial, para regular obligaciones de protección [frente a los riesgos] del trabajo para otras personas distintas de las mencionadas en el parágrafo 2, apartado 3, supuesto que esto sea necesario para la ejecución de los actos jurídicos del Consejo o de la Comisión de las Comunidades Europeas o de decisiones de organizaciones internacionales o de acuerdos interestatales que afecten al ámbito material de esta Ley.

**Parágrafo 20. Regulaciones para el servicio público**

(1) Para los funcionarios de los Estados federados, ayuntamientos y demás corporaciones, instituciones y fundaciones de derecho público rige el Derecho del Estado federado, si y en la medida en que se aplican los reglamentos aprobados de conformidad con el parágrafo 18.

(2) Para determinadas actividades en el servicio público de la Federación, y en especial respecto de las Fuerzas Armadas de la Federación, la policía, los servicios de protección civil y de catástrofes, la aduana o los servicios secretos, la Cancillería federal, el Ministerio federal del Interior, el Ministerio federal de Circulación, Construcción y Desarrollo Local, el Ministerio federal de Defensa o el Ministerio federal de Hacienda, supuesto que sean respectivamente competentes para ello, pueden determinar, a través de reglamento sin aprobación de la Cámara Alta, que no haya que aplicar total o parcialmente los preceptos de esta Ley, supuesto que intereses públicos exijan esto necesariamente, en especial para el mantenimiento o el restablecimiento de la seguridad pública. Los reglamentos a que se refiere el inciso 1 serán aprobados de acuerdo con el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social y, supuesto que el Ministerio federal del Interior no esté autorizado por sí mismo, de acuerdo con este Ministerio. En los reglamentos, hay que establecer cómo serán garantizadas, de otra manera, la seguridad y la protección de la salud en el trabajo, teniendo en cuenta los objetivos de esta Ley. Para las actividades en el servicio público de los Estados federados, ayuntamientos y demás corporaciones, instituciones y fundaciones directas del Estado federado de Derecho público, las regulaciones análogas a los incisos 1 y 3 pueden ser adoptadas a través del Derecho del Estado federado.

## CAPÍTULO QUINTO. DISPOSICIONES FINALES

**Parágrafo 21. Administraciones competentes y cooperación con las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente**

(1) La vigilancia de la protección [frente a los riesgos] del trabajo a que se refiere esta Ley es competencia de los Estados federados. Las Administraciones competentes tienen que vigilar el cumplimiento de esta Ley y de los reglamentos promulgados al amparo de esta Ley, y asesorar a los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones.

(2) Las competencias y poderes de las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente, supuesto que no esté establecido nada en contra, se rigen por los preceptos del Código de Seguridad Social. Supuesto que las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente a que se refiere el Código de Seguridad Social, en el marco de su cometido de prevención, desempeñen

también funciones de garantía de la seguridad y protección de la salud de los trabajadores, las ejercerán en exclusiva en el marco de sus poderes autónomos.

(3) Las Administraciones competentes del Estado federado y las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente cooperan estrechamente en la vigilancia y fomentan el intercambio de experiencias. Se informan mutuamente sobre las visitas realizadas al centro de trabajo y sus resultados esenciales.

(4) Las supremas autoridades competentes del Estado federado para la protección [frente a los riesgos] del trabajo pueden acordar con las gestoras del aseguramiento obligatorio del accidente, que éstas vigilen más de cerca, en relación con ámbitos de actividad a determinar, el cumplimiento de esta Ley, de preceptos concretos de esta Ley o de reglamentos aprobados al amparo de esta Ley. En el acuerdo hay que establecer la forma y el alcance de la vigilancia, así como la cooperación con las administraciones de protección [frente a los riesgos] del trabajo de los Estados federados.

(5) Supuesto que a continuación no se disponga nada distinto, la administración competente para la exigencia del cumplimiento de esta Ley y de los reglamentos basados en esta Ley, en los centros de trabajo y departamentos de la Federación, es la oficina central para la protección [frente a los riesgos] del trabajo del Ministerio Federal del Interior. Por delegación de la oficina central actúa, supuesto que no se disponga nada distinto, la Caja de Accidentes de la Federación, la cual está sujeta a la inspección del Ministerio federal del Interior; los gastos no serán reembolsados. En el servicio público en el ámbito de competencia del Ministerio federal de Circulación, Construcción y Desarrollo Local, exige el cumplimiento de esta Ley la Caja de Accidentes Ferroviarios, supuesto que ésta sea la gestora del aseguramiento del accidente. En centros de trabajo y departamentos en los ámbitos de competencia del Ministerio federal de Defensa y de Asuntos Exteriores, respecto de sus representaciones en el extranjero, exige el cumplimiento de esta Ley el correspondiente Ministerio federal, supuesto que cada uno sea competente, o el servicio determinado en cada caso por él. En el ámbito de competencia del Ministerio federal de Hacienda, exige el cumplimiento de esta Ley la Caja de Accidentes de Correos y Telecomunicación, supuesto que esté afectado el ámbito de competencia del antiguo Ministerio federal de Correos y Telecomunicación. Los incisos 1 a 4 también rigen respecto de los centros de trabajo y departamentos que pertenecen a la administración federal y para los que, sin embargo, la gestora del aseguramiento del accidente es una mutua patronal. Los Ministerios federales competentes pueden acordar con las mutuas patronales, en relación con estos centros de trabajo y departamentos, que sea exigido el cumplimiento de la Ley por las mutuas patronales; los gastos no serán reembolsados.

#### **Parágrafo 22. Poderes de las Administraciones competentes**

(1) Para el cumplimiento de sus funciones de vigilancia, la Administración competente puede exigir del empresario o de las personas responsables las informaciones necesarias y la entrega de los documentos correspondientes. La persona obligada a informar puede negar la información sobre aquellas cuestiones, o la presentación de aquellos documentos, cuya respuesta o presentación la expondría a ella misma, o a uno de sus parientes mencionados en el parágrafo 383, apartado 1, núm. 1 a 3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, al riesgo de persecución por causa de un ilícito penal o de una infracción administrativa. La persona obligada a informar tiene que advertir sobre ello.

(2) Las personas encargadas de la vigilancia están autorizadas para entrar, visitar y examinar los lugares de trabajo, locales comerciales y espacios del centro de trabajo durante el tiempo de actividad empresarial y durante la jornada, supuesto que ello sea necesario para el cumplimiento

de sus funciones. Además, están autorizadas para examinar instalaciones del centro de trabajo, medios de trabajo y equipos de protección personal, para proponer medidas, y en particular, para comprobar riesgos profesionales para la salud y para investigar a qué causa hay que atribuir un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o un resultado dañoso. Están autorizadas para exigir su acompañamiento por parte del empresario o de una persona encargada por él. El empresario o las personas responsables tienen que apoyar a las personas encargadas de la vigilancia en el desempeño de sus poderes a que se refieren los incisos 1 y 2. Fuera de los tiempos mencionados en el inciso 1, o cuando los lugares de trabajo se encuentren en una vivienda, las personas encargadas de la vigilancia pueden adoptar las medidas a que se refieren los incisos 1 y 2, sin el consentimiento del empresario, sólo para la prevención de riesgos inminentes para la seguridad o el orden públicos. La persona obligada a informar tiene que soportar las medidas a que se refieren los incisos 1, 2 y 5. Los incisos 1 y 5 se aplican igualmente cuando no sea seguro si hay personas ocupadas en los lugares de trabajo, pero se dan hechos que justifican esta suposición. El derecho fundamental de inviolabilidad del domicilio (artículo 13 de la Constitución federal) será, en consecuencia, limitado.

(3) La administración competente puede ordenar, en un caso concreto,

1. Qué medidas tienen que adoptar el empresario y las personas responsables, o los trabajadores, para el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de esta Ley y de los reglamentos aprobados al amparo de esta Ley,
2. Qué medidas tienen que adoptar el empresario y las personas responsables para evitar un riesgo especial para la vida y la salud de los trabajadores.

Cuando el riesgo no es inminente, la administración competente tiene que fijar un plazo adecuado para el cumplimiento de la orden. Si una orden de las referidas en el inciso 1 no se cumple dentro del plazo fijado, o una orden declarada inmediatamente ejecutiva no se cumple sin demora, entonces la administración competente podrá prohibir el trabajo afectado por la orden, o el uso o el manejo de los medios de trabajo afectados por la orden. Las medidas de la administración competente en el ámbito del servicio público, las cuales perjudiquen esencialmente el funcionamiento del servicio, deben ser adoptadas de acuerdo con la suprema autoridad de la Federación o del Estado federado, o con el funcionario de la administración rectora del ayuntamiento.

**Parágrafo 23. Datos empresariales, cooperación con otras administraciones e informe anual**

(1) El empresario tiene que comunicar a la administración competente, en una fecha determinada por ella,

1. El número de trabajadores y, de entre ellos, a los que da trabajo a domicilio, desglosados según sexo, edad y nacionalidad,
2. El nombre o denominación y la dirección del centro de trabajo en el que él los emplea,
3. Su nombre, su razón social y su dirección, así como
4. El sector económico al que pertenece su centro de trabajo.

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social está autorizado para disponer, a través de reglamento con la aprobación de la Cámara Alta, que los servicios de la administración de la Federación a los que el empresario ya haya comunicado la información mencionada en el inciso 1 al amparo de una norma jurídica, tienen que transmitir estos datos a las supremas autoridades competentes del Estado federado por las administraciones a que se refiere el inciso 1, por escrito o en sistemas de gestión de datos utilizables mecánicamente o por medio de la

transferencia de los datos. En el reglamento, puede concretarse más detalladamente la forma de los datos a transmitir, así como el plazo para la transmisión. Los datos transmitidos sólo pueden ser manejados para el cumplimiento de las funciones de protección [frente a los riesgos] del trabajo vinculadas a la competencia de las administraciones a que se refiere el párrafo 21, apartado 1, así como almacenados o utilizados en un sistema de tratamiento de datos.

(2) Las personas encargadas de la vigilancia sólo pueden revelar los secretos comerciales y empresariales conocidos por ellas con ocasión de su actividad de vigilancia, en los casos regulados legalmente o para la persecución de infracciones administrativas tipificadas o para el cumplimiento de las funciones reguladas legalmente, a la gestora del aseguramiento obligatorio del accidente, respecto de la protección de los asegurados, o a las administraciones competentes para ello, respecto de la protección del medio ambiente. En caso de secretos comerciales y empresariales, supuesto que se trate de informaciones sobre el medio ambiente en el sentido de la Ley de Información sobre Medio Ambiente, la autorización para su revelación se rige por la Ley de Información sobre Medio Ambiente.

(3) Si en un caso determinado resultan, para las administraciones competentes, indicios concretos sobre

1. Una ocupación o actividad de extranjeros sin el preceptivo permiso de residencia a que se refiere el párrafo 4, apartado 3, de la Ley de Residencia, una autorización de residencia o una autorización provisional que legitime el desempeño de una ocupación, o una autorización de las reguladas en el párrafo 284, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social,
2. Infracciones de la obligación de colaboración a que se refiere el párrafo 60, apartado 1, inciso 1, núm. 2, del Libro Primero del Código de Seguridad Social, que se debe a una oficina de colocación de la Agencia Federal de Empleo, a una gestora del seguro obligatorio de enfermedad, de dependencia, del accidente o de pensiones, o a una gestora de la asistencia social, o del deber de presentarse a que se refiere el párrafo 8a de la Ley de Prestaciones de los Solicitantes de Asilo,
3. Infracciones de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro,
4. Infracciones de la Ley sobre Cesión de Trabajadores,
5. Infracciones de las disposiciones de los Libros Cuarto y Séptimo del Código de Seguridad Social sobre la obligación de pago de las cotizaciones sociales,
6. Infracciones de la Ley de Residencia,
7. Infracciones de las Leyes Fiscales,

informarán a las administraciones competentes para la persecución y sanción de las infracciones a que se refieren los números 1 a 7, a las gestoras de la asistencia social, así como a las administraciones a que se refiere el párrafo 71 de la Ley de Residencia. En los casos del inciso 1, las administraciones competentes colaboran, en especial, con las Agencias de Empleo, la oficina central de aduanas, las gestoras del seguro obligatorio de pensiones, las cajas de enfermedad en cuanto que oficinas para el ingreso de las cotizaciones sociales, las gestoras del seguro obligatorio del accidente, las administraciones competentes, según el Derecho del Estado federado, para la persecución y sanción de las infracciones de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, las gestoras de la asistencia social, las administraciones mencionadas en el párrafo 71 de la Ley de Residencia y las administraciones tributarias.

(4) Las supremas autoridades competentes del Estado federado tienen que publicar un informe anual sobre la actividad de vigilancia de las administraciones dependientes de ellas. El informe

anual incluye también los datos sobre el cumplimiento de las obligaciones de información derivadas de convenios internacionales o de actos jurídicos de las Comunidades Europeas, supuesto que afecten a la protección [frente a los riesgos] del trabajo.

**Parágrafo 24. Autorización para la promulgación de normas administrativas generales**

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, con la aprobación de la Cámara Alta, puede promulgar normas administrativas generales:

1. Para la ejecución de esta Ley y de los reglamentos aprobados al amparo de esta Ley, supuesto que el Gobierno federal haya autorizado su promulgación,
2. Sobre la realización de los informes anuales a que se refiere el parágrafo 23, apartado 4, y
3. Sobre los datos que las supremas autoridades competentes del Estado federado tienen que comunicar hasta una fecha determinada al Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, para el informe de prevención del accidente a que se refiere el parágrafo 25, apartado 2, del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social.

Las normas administrativas que engloben ámbitos del servicio público serán promulgadas de acuerdo con el Ministerio federal del Interior.

**Parágrafo 25. Preceptos sobre multas administrativas**

(1) Comete infracción administrativa quien intencionada o negligentemente,

1. Infringe un reglamento a que se refiere el parágrafo 18, apartado 1, ó el parágrafo 19, supuesto que para un hecho determinado se remita a este precepto sobre multas administrativas, o
2. Infringe,
  - a) Como empresario o persona responsable, una orden ejecutiva de las previstas en el parágrafo 22, apartado 3, ó
  - b) Como encargado, una orden ejecutiva de las previstas en el parágrafo 22, apartado 3, inciso 1, núm. 1.

(2) La infracción administrativa, en los casos del apartado 1, núm. 1 y 2, letra b), puede ser sancionada con una multa administrativa de hasta cinco mil euros, y en los casos del apartado 1, núm. 2, letra a), con una multa administrativa de hasta veinticinco mil euros.

**Parágrafo 26. Preceptos penales**

Será castigado con pena de privación de libertad de hasta un año, o con multa penal, quien

1. Reincide contumazmente en una conducta tipificada en el parágrafo 25, apartado 1, núm. 2, letra a), o
2. Pone en peligro la vida o la salud de un trabajador a través de una conducta dolosa tipificada en el parágrafo 25, apartado 1, núm. 1 ó núm. 2, letra a).

## 8. LEY DE PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO [KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ] DE 10 AGOSTO 1951<sup>1</sup>

### CAPÍTULO PRIMERO. PROTECCIÓN GENERAL CONTRA EL DESPIDO

#### Parágrafo 1. Despidos socialmente injustificados

(1) La extinción de la relación laboral de un trabajador cuya relación laboral ha existido en el mismo centro de trabajo o empresa sin interrupción más de seis meses, es jurídicamente ineficaz cuando es socialmente injustificada.

(2) El despido es socialmente injustificado cuando no está condicionado por motivos que se basen en la persona o en la conducta del trabajador o por necesidades empresariales urgentes que impidan la recolocación del trabajador en esa empresa. El despido también es socialmente injustificado cuando:

1. En empresas de Derecho privado:
  - a) El despido incumpla una norma prevista en el parágrafo 95 de la Ley de Organización de la Empresa,
  - b) El trabajador pueda ser readmitido en otro puesto de trabajo en la misma empresa o en otro centro de trabajo del empresario,

y el comité de empresa, u otra representación de los trabajadores asimismo competente de conformidad con la Ley de Organización de la Empresa, se ha opuesto por escrito a uno de estos motivos de extinción dentro del plazo regulado por el parágrafo 102, apartado 2, inciso 1, de la Ley de Organización de la Empresa.

2. En empresas y administraciones de Derecho público:
  - a) El despido incumple una norma de selección personal en los despidos,
  - b) El trabajador puede ser readmitido en otro puesto de trabajo en el mismo servicio o en otro servicio del mismo ramo de la Administración en el mismo lugar del servicio incluido en su ramo de entrada,

y la representación del personal competente ha puesto reparos dentro de plazo a la extinción derivada de alguno de estos motivos, a no ser que la representación correspondiente no haya sostenido las objeciones en una audiencia con la autoridad administrativa superior.

El inciso 2 se aplica igualmente cuando sea posible la readmisión del trabajador tras las medidas adecuadas de readaptación o perfeccionamiento profesional, o la readmisión del trabajador con condiciones de trabajo modificadas, y el trabajador ha manifestado en relación con ello su acuerdo. El empresario tiene que probar los hechos que condicionan la extinción.

(3) Si un trabajador fue despedido por necesidades empresariales urgentes en el sentido del apartado 2, a pesar de ello el despido es entonces socialmente injustificado cuando el empresario no ha tomado en consideración o no ha tomado en consideración suficientemente en la selección del trabajador la duración de su pertenencia a la empresa, la edad, las cargas familiares y la discapacidad del trabajador; a exigencia del trabajador, el empresario tiene que detallar al trabajador los motivos que han conducido a la selección social del afectado. En

---

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

la selección social a que se refiere el inciso 1 no hay que incluir a los trabajadores en cuya readmisión exista un interés empresarial justificado, en especial por causa de sus conocimientos, capacidades y prestaciones o para asegurar una estructura de personal equilibrada en la empresa. El trabajador tiene que probar los hechos de los que se desprende la extinción como socialmente injustificada a los efectos del inciso 1.

(4) Si en un convenio colectivo, en un acuerdo de empresa de los mencionados en el párrafo 95 de la Ley de Organización de la Empresa o en la norma correspondiente de conformidad con Ley de Representación del Personal está establecido cómo hay que valorar los criterios sociales a que se refiere el apartado 3, inciso 1, en la relación entre ambos, entonces la valoración sólo podrá ser revisada por incorrección evidente.

(5) Si los trabajadores que pueden ser despedidos en un despido basado en una reestructuración empresarial de las reguladas en el párrafo 111 de la Ley de Organización de la Empresa, son designados individualmente en una conciliación de intereses entre el empresario y el comité de empresa, entonces se presumirá que el despido se debe a necesidades empresariales urgentes en el sentido del apartado 2. La selección social de los trabajadores sólo puede ser revisada por incorrección evidente. Los incisos 1 y 2 no se aplican, supuesto que se haya modificado esencialmente el estado de cosas a que se refería el acuerdo de conciliación de intereses. La conciliación de intereses a que se refiere el apartado 1 reemplaza el parecer del comité de empresa a que se refiere el párrafo 17, apartado 3, inciso 2.

#### **Parágrafo 1a. Derecho de indemnización en la extinción causada por el empresario.**

(1) Si el empresario despide por causa de las necesidades empresariales urgentes a que se refiere el párrafo 1, apartado 2, inciso 1, y el trabajador no ejercita ninguna acción dentro del plazo a que se refiere el párrafo 4, inciso 1, para que se declare que la relación laboral no se ha disuelto con el despido, entonces el trabajador tendrá derecho a una indemnización tras el transcurso del plazo extintivo. El derecho presupone el aviso del empresario, al decretarse el despido, de que el despido se basa en necesidades empresariales urgentes, y el trabajador puede reclamar la indemnización tras el vencimiento del plazo para accionar.

(2) El tope de la indemnización asciende a 0,5 meses de servicios por cada año de existencia de la relación laboral. El párrafo 10, apartado 3, se aplica igualmente. En la comunicación de la duración de la relación laboral hay que redondear un período de más de seis meses como un año completo.

#### **Parágrafo 2. Novación extintiva**

Si el empresario extingue la relación laboral y ofrece al trabajador en conexión con la extinción la continuación de la relación laboral en condiciones laborales modificadas, entonces el trabajador podrá aceptar esta oferta con la salvedad de que la modificación de las condiciones laborales no sea socialmente injustificada (párrafo 1, apartado 2, incisos 1 a 3, apartado 3, incisos 1 y 2). Esta reserva debe manifestarla el trabajador al empresario dentro del plazo extintivo, pero como muy tarde dentro de las tres semanas siguientes a la notificación del despido.

#### **Parágrafo 3. Oposición a la extinción**

Si el trabajador mantiene que el despido es socialmente injustificado, entonces podrá interponer reclamación ante el comité de empresa dentro de la semana siguiente al despido. Si el comité de empresa estima que la reclamación está fundada, entonces tiene que intentar que se llegue a un acuerdo con el empresario. Tiene que comunicar por escrito, si así se le exige, su parecer sobre la reclamación al trabajador y al empresario.

#### **Parágrafo 4. Invocación del Tribunal de Trabajo**

Si el trabajador pretende que el despido es socialmente injustificado o jurídicamente ineficaz por otros motivos, entonces deberá ejercitar acción dentro de las tres semanas siguientes a

la notificación por escrito del despido ante el Tribunal de Trabajo, para que se declare que la relación laboral no se ha disuelto con el despido. En el caso del párrafo 2, hay que ejercitar la acción para que se declare que la modificación de las condiciones laborales es socialmente injustificada o jurídicamente ineficaz por otros motivos. Si el trabajador ha planteado reclamación ante el comité de empresa (párrafo 3), entonces deberá adjuntar a la acción el parecer del comité de empresa. Supuesto que el despido requiera del consentimiento de una autoridad, el plazo para la invocación del Tribunal de Trabajo transcurre sólo tras la comunicación de la decisión de la autoridad al trabajador.

#### **Parágrafo 5. Admisión de acciones tardías**

(1) Si a continuación de la extinción, un trabajador, a pesar de aplicarle toda la diligencia exigible según las circunstancias del caso, estuvo impedido de ejercitar la acción dentro de las tres semanas siguientes a la comunicación por escrito de la extinción, entonces habrá que admitir extemporáneamente a petición suya la acción. Lo mismo rige cuando una mujer ha tenido conocimiento de su embarazo por un motivo no imputable a ella, sólo tras el transcurso del plazo a que se refiere el párrafo 4, inciso 1.

(2) Hay que conectar el ejercicio de la acción con la solicitud; si ya se ha interpuesto la acción, entonces habrá que remitirse a ella en la solicitud. Además, la solicitud debe contener los datos de los hechos que fundamentan la admisión extemporánea y el medio para su acreditación.

(3) La solicitud sólo es admisible dentro de las dos semanas siguientes a la superación del obstáculo. Tras el transcurso de seis meses, a contar desde el fin del plazo desatendido, la solicitud ya no puede ser planteada.

(4) Sobre la solicitud decide la Sala por medio de auto, que puede ser dictado sin juicio oral. Contra él, es admisible recurso de queja inmediato.

#### **Parágrafo 6. Plazo de invocación prorrogado**

Si el trabajador, dentro de las tres semanas siguientes a la notificación por escrito del despido, en la tramitación de la acción ha alegado que no existe extinción jurídicamente eficaz, entonces podrá en este procedimiento invocar motivos no alegados dentro del plazo para accionar, también hasta la conclusión del juicio oral de primera instancia, para la fundamentación de la ineficacia del despido. El Tribunal de Trabajo debe advertirle acerca de ello.

#### **Parágrafo 7. Convalidación del despido**

Si la ineficacia jurídica del despido no fuese alegada temporáneamente (párrafo 4, inciso 1, y párrafos 5 y 6), entonces el despido se considerará eficaz desde el principio; se extingue la reserva efectuada por el trabajador al amparo del párrafo 2.

#### **Parágrafo 8. Restablecimiento de las antiguas condiciones de trabajo**

Si el Tribunal declara, en el caso del párrafo 2, que la modificación de las condiciones de trabajo es socialmente injustificada, entonces la novación extintiva se considerará jurídicamente ineficaz desde el principio.

#### **Parágrafo 9. Disolución de la relación laboral por Sentencia del Tribunal e indemnización del trabajador**

(1) Si el Tribunal declara que la relación laboral no se ha disuelto con el despido, no hay que obligar al trabajador, sin embargo, a la prosecución de la relación laboral, y entonces el Tribunal tiene que disolver la relación laboral a petición del trabajador y condenar al empresario al pago de una indemnización apropiada. La misma decisión tiene que adoptar el Tribunal a petición del empresario, cuando existan motivos que no permitan esperar una ulterior cooperación útil entre empresario y trabajador desde el punto de vista empresarial. Empresario y trabajador

pueden plantear la solicitud de disolución de la relación laboral hasta la conclusión del último juicio oral en la instancia de apelación.

(2) El Tribunal tiene que fijar la fecha de la disolución de la relación laboral en la que ésta hubiera finalizado por causa del despido socialmente justificado.

#### **Parágrafo 10. Tope de la indemnización**

(1) Hay que fijar como indemnización un montante de hasta doce meses de salarios.

(2) Si el trabajador ha cumplido cincuenta años de edad y ha existido la relación laboral al menos quince años, entonces será un montante de hasta quince meses de salarios; si el trabajador ha cumplido cincuenta y cinco años y la relación laboral ha existido al menos veinte años, entonces habrá que fijar un montante de hasta dieciocho meses de salarios. Esto no se aplica cuando el trabajador, en el momento en que el Tribunal declara la disolución de la relación laboral al amparo del parágrafo 9, apartado 2, ha alcanzado la edad establecida para la pensión legal de jubilación en la normativa del Libro Sexto del Código de Seguridad Social.

(3) Como mes de salarios se considera lo que corresponde al trabajador en dinero y especies en la jornada ordinaria aplicable a él en el mes en que la relación laboral finaliza (parágrafo 9, apartado 2).

#### **Parágrafo 11. Descuento de lo ganado durante la tramitación**

Si la relación laboral se mantiene tras la decisión del Tribunal, entonces el trabajador deberá permitir que se le descuente en el salario que el empresario le deba por el tiempo posterior al despido,

1. Lo que ha ganado en un trabajo posterior,
2. Lo que hubiera podido ganar si no hubiera renunciado malintencionadamente a aceptar un trabajo adecuado para él,
3. Lo que le haya sido pagado durante el tiempo intermedio como prestaciones jurídico-públicas resultantes del desempleo y derivadas del aseguramiento social, del aseguramiento del desempleo y del aseguramiento de la vejez, al amparo del Libro Segundo del Código de la Seguridad Social o de la asistencia social. El empresario tiene que reembolsar estas cantidades a la Administración que las haya pagado.

#### **Parágrafo 12. Nueva relación laboral del trabajador y disolución de la antigua relación laboral**

Si la relación laboral se mantiene tras la decisión del Tribunal y, sin embargo, el trabajador se ha comprometido entretanto en una nueva relación laboral, entonces podrá renunciar por causa de esto a la continuación de la relación laboral en el plazo de una semana siguiente a la firmeza de la sentencia, a través de declaración dirigida al antiguo empresario. El plazo será otorgado también mediante una declaración por escrito a través de correo antes de su transcurso. Con la comunicación de la declaración se extingue la relación laboral. Si el trabajador hace uso de su derecho a la renuncia, entonces sólo habrá que reconocerle los salarios de tramitación por el tiempo comprendido entre el despido y el día de comienzo de la nueva relación laboral. El parágrafo 11 se aplica igualmente.

#### **Parágrafo 13. Despidos extraordinarios, contrarios a las buenas costumbres y demás**

(1) Los preceptos sobre el derecho a la extinción extraordinaria de una relación laboral no quedarán afectados por la presente Ley. Sin embargo, la ineficacia jurídica de un despido extraordinario sólo puede ser alegada al amparo de lo dispuesto en el parágrafo 4, inciso 1, y en los párrafos 5 a 7. Si el Tribunal declara que el despido extraordinario es infundado y, sin embargo, la continuación de la relación laboral no se le puede exigir al trabajador, entonces

a solicitud suya el Tribunal tendrá que disolver la relación laboral, y condenar al empresario al pago de una indemnización apropiada. El Tribunal tiene que fijar para la disolución de la relación laboral el momento en que el despido extraordinario fue decretado. Los preceptos de los párrafos 10 a 12 se aplican igualmente.

(2) Si el despido viola las buenas costumbres, entonces se aplicarán igualmente los preceptos del párrafo 9, apartado 1, inciso 1, y apartado 2, y de los párrafos 10 a 12.

(3) En lo restante no se aplican los preceptos de este Capítulo, con excepción de los párrafos 4 a 7, en el despido que ya sea jurídicamente ineficaz por otros motivos mencionados en el párrafo 1, apartados 2 y 3.

#### **Parágrafo 14. Personal de alta dirección**

(1) Los preceptos de este Capítulo no se aplican:

1. En los centros de trabajo de una persona jurídica, a los miembros del órgano que está designado para la representación legal de la persona jurídica, y
2. En los centros de trabajo de una sociedad personalista, a las personas designadas para la representación de la sociedad personalista por la Ley, los estatutos o el contrato social.

(2) En relación con los administradores, gerentes y puestos directivos similares, supuesto que tengan poderes autónomos para la contratación o el despido de trabajadores, resultan de aplicación los preceptos de este Capítulo, con excepción del párrafo 3. El párrafo 9, apartado 1, inciso 2, resulta de aplicación con la especificidad de que la solicitud del empresario para la disolución de la relación laboral no necesita motivación.

## **CAPÍTULO SEGUNDO. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y DE LA REPRESENTACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS**

#### **Parágrafo 15. Inadmisibilidad del despido**

(1) El despido de un miembro del comité de empresa, del órgano de representación de los jóvenes y del órgano de representación de los trabajadores en formación, del órgano de representación de trabajadores embarcados o de un comité de flota es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo, y que exista el necesario consentimiento al amparo del párrafo 103 de la Ley de Organización de la Empresa o sea sustituido por decisión judicial. Tras la finalización del plazo legal, el despido de un miembro del comité de empresa, del órgano de representación de los jóvenes y del órgano de representación de los trabajadores en formación, o de un comité de flota en el plazo de un año, y el despido de un miembro del órgano de representación de trabajadores embarcados en el plazo de seis meses, a contar respectivamente desde la fecha de finalización del plazo legal, es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo; esto no se aplica cuando la finalización de la relación representativa se basa en una decisión judicial.

(2) El despido de un miembro del órgano de representación de empleados públicos, del órgano de representación de jóvenes empleados públicos y del órgano de representación de los empleados públicos en formación o del órgano de representación de jóvenes empleados públicos es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo, y que exista el necesario consentimiento al amparo del Derecho de representación del personal público o sea

sustituido por decisión judicial. Tras la finalización del mandato de las personas mencionadas en el inciso 1, su despido, dentro del año a contar desde la fecha de finalización del mandato, es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo; esto no se aplica cuando la finalización de la relación representativa se basa en una decisión judicial.

(3) El despido de un miembro de un comité electoral desde el momento de su designación, y el despido de un candidato desde el momento de la constitución del comité electoral, respectivamente hasta la publicación del resultado electoral, es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo, y que exista el necesario consentimiento al amparo del párrafo 103 de la Ley de Organización de la Empresa o al amparo del Derecho de representación del personal público, o sea sustituido por decisión judicial. Dentro de los seis meses siguientes a la publicación del resultado electoral, el despido es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo; esto no se aplica al miembro del comité electoral, cuando éste haya sido sustituido por otro comité electoral a través de una decisión judicial.

(3a) El despido de un trabajador convocado a una reunión del comité de empresa, del comité electoral o de la asamblea de personal a bordo a que se refieren el párrafo 17, apartado 3, el párrafo 17a, núm. 3, inciso 2, y el párrafo 115, apartado 2, núm. 8, inciso 1, de la Ley de Organización de la Empresa, o que tenga el nombramiento como miembro de un comité electoral al amparo del párrafo 16, apartado 2, inciso 1, del párrafo 17, apartado 4, del párrafo 17a, núm. 4, del párrafo 63, apartado 3, del párrafo 115, apartado 2, núm. 8, inciso 2, ó del párrafo 116, apartado 2, núm. 7, inciso 5, de la Ley de Organización de la Empresa, desde el momento de la invitación o de la toma de posesión y hasta la publicación del resultado de la elección, es inadmisibles, a no ser que existan hechos que justifiquen la extinción por el empresario derivada de un motivo importante sin el cumplimiento de un plazo extintivo; la protección contra el despido rige para los tres primeros trabajadores citados en la invitación o en la toma de posesión. Si no fuese elegido el comité de empresa, el órgano de representación de jóvenes y el órgano de representación de trabajadores en formación, el órgano de representación de los trabajadores a bordo o el comité de flota, existirá la protección contra el despido, al amparo del inciso 1, durante tres meses desde el momento de la invitación o de la toma de posesión.

(4) Si la empresa estuviese paralizada, entonces es admisible el despido de las personas mencionadas en los apartados 1 a 3 como muy pronto a partir del momento de la paralización, a no ser que su despido esté vinculado a un momento anterior por razones empresariales urgentes.

(5) Si una de las personas mencionadas en los apartados 1 a 3 está ocupada en una parte de la empresa que estuviese paralizada, entonces habrá que trasladarla a otra parte de la empresa. Si esto no fuese posible por razones empresariales, entonces se aplicará análogicamente a su despido lo preceptuado en el apartado 4 sobre el despido por causa de paralización.

#### **Parágrafo 16. Nueva relación laboral y disolución de la vieja relación laboral**

Si el Tribunal declara la ineficacia del despido de una de las personas mencionadas en el párrafo 15, apartados 1 a 3a, entonces esta persona podrá, en caso de que ella hubiera concertado una nueva relación laboral, dentro de la semana siguiente a la firmeza de la sentencia, a través de declaración dirigida al antiguo empresario, rechazar la readmisión por causa de esto. En lo restante, se aplica igualmente lo preceptuado en el párrafo 11 y en el párrafo 12, incisos 2 a 4.

## CAPÍTULO TERCERO. DESPIDOS CON DEBER DE ANUNCIO

### Parágrafo 17. Deber de anuncio

(1) El empresario esta obligado a presentar un anuncio a la Agencia Federal de Empleo, en el plazo de 30 días naturales, antes de que despida:

1. Más de 5 trabajadores, en empresas con ordinariamente más de 20 y menos de 60 trabajadores,
2. El 10 por ciento de los trabajadores ordinariamente empleados en la empresa o, en su caso, más de veinticinco trabajadores, en empresas con ordinariamente al menos 60 y menos de 500 trabajadores,
3. Al menos treinta trabajadores, en empresas con ordinariamente 500 trabajadores.

A los despidos se equiparan otras extinciones de la relación laboral que sean decretadas por el empresario.

(2) Si el empresario tiene la intención de proponer despidos con deber de anuncio al amparo del apartado 1, tiene que comunicar al comité de empresa temporáneamente las informaciones pertinentes e informarle por escrito, en especial sobre:

1. Los motivos de los despidos planeados,
2. El número y los grupos profesionales de los trabajadores a despedir,
3. El número y los grupos profesionales de los trabajadores ordinariamente empleados,
4. El momento en que los despidos deben ser propuestos,
5. Los criterios previstos para la selección de los trabajadores a despedir,
6. Los criterios previstos para el cálculo de las eventuales indemnizaciones.

El empresario y el comité de empresa tienen que consultar en especial las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias.

(3) El empresario tiene que comunicar simultáneamente a la Agencia de Empleo una copia de la comunicación al comité de empresa; debe contener como mínimo los datos prescritos en el apartado 2, inciso 1, núms. 1 a 5. El anuncio a que se refiere el apartado 1 hay que comunicarlo por escrito, con inclusión del parecer del comité de empresa sobre los despidos. Si no existe parecer del comité de empresa, entonces el anuncio será eficaz cuando el empresario acredita que ha informado al comité de empresa al menos dos semanas antes de la comunicación del anuncio a que se refiere el apartado 2, inciso 1, y expone el estado de las consultas. El anuncio debe contener los datos sobre el nombre del empresario, la sede y el tipo de empresa, y además, los motivos para los despidos planteados, el número y los grupos profesionales de los trabajadores ordinariamente empleados y los de los a despedir, el momento en que los despidos deben ser propuestos, y los criterios previstos para la selección de los trabajadores a despedir. En el anuncio deben constar, además, para un acuerdo conciliatorio con el comité de empresa, datos sobre sexo, edad, profesión y nacionalidad de los trabajadores a despedir. El empresario tiene que comunicar al comité de empresa una copia del anuncio. El comité de empresa puede emitir pareceres adicionales dirigidos a la Agencia de Empleo. Tiene que comunicar al empresario una copia del parecer.

(3a) Los deberes de información, consulta y de anuncio a que se refieren los apartados 1 a 3 también rigen cuando la decisión sobre los despidos fue impuesta al empresario por una empresa dominante. El empresario no puede alegar al respecto que la empresa responsable no ha comunicado las informaciones necesarias para el despido.

(4) El derecho relativo al despido sin plazo permanece inalterado. Los despidos sin plazo no serán computados en el cálculo del número mínimo de despidos a que se refiere el apartado 1.

(5) Como trabajadores a los efectos de este precepto no se consideran:

1. En empresas de una persona jurídica, los miembros del órgano que está designado para la representación legal de la persona jurídica.
2. En empresas de una sociedad personalista, las personas designadas por la Ley, los estatutos o el contrato social para la representación de la sociedad personalista.
3. Administradores, gerentes y personal directivo similar, supuesto que tengan poderes autónomos para la contratación o despido de trabajadores.

**Parágrafo 18. Bloqueo de los despidos**

(1) Los despidos que sean anunciados al amparo del parágrafo 17 serán eficaces, antes del transcurso de un mes tras el registro del anuncio en la Agencia de Empleo, sólo con su consentimiento; el consentimiento puede ser comunicado también con eficacia retrotraída al día de la presentación de la solicitud.

(2) La Agencia de Empleo puede decidir, en un caso concreto, que los despidos no sean eficaces antes del transcurso de como máximo las dos semanas siguientes al registro del anuncio.

(3) (Suprimido)

(4) Supuesto que los despidos no sean llevados a cabo dentro de los 90 días siguientes al momento en el que son admisibles de conformidad con los apartados 1 y 2, se requiere un nuevo anuncio que cumpla los requisitos del parágrafo 17, apartado 1.

**Parágrafo 19. Admisibilidad de la reducción de jornada**

(1) Si el empresario no está en posición de emplear a tiempo completo a los trabajadores hasta el momento mencionado en el parágrafo 18, apartados 1 y 2, entonces la Agencia Federal de Empleo podrá admitir que el empresario implante trabajo reducido para el tiempo intermedio.

(2) En caso de reducción de jornada, el empresario tiene derecho a reducir proporcionalmente la retribución o el salario de los trabajadores empleados a jornada reducida; sin embargo, la reducción del salario sólo será eficaz desde el momento en que la relación laboral hubiese finalizado de conformidad con la legislación común o los preceptos acordados.

(3) Los preceptos del convenio colectivo sobre la implantación, la extensión y el pago de la reducción de jornada no se verán afectados por los apartados 1 y 2.

**Parágrafo 20. Decisiones de la Agencia de Empleo**

(1) Las decisiones de la Agencia de Empleo a que se refiere el parágrafo 18, apartados 1 y 2, se adoptan por su Dirección o por un Comité (encargado de la decisión). En este caso, la Dirección sólo puede decidir cuando el número de los despedidos alcanza al menos 50.

(2) El Comité está compuesto por la o el Presidente de la Dirección de la Agencia de Empleo o una autoridad de la Agencia de Empleo designada por él o ella como Presidente, junto con dos representantes de los trabajadores, de los empresarios y de la entidades públicas, respectivamente, que sean nombrados por el consejo de administración de la Agencia de Empleo. Adopta sus decisiones por mayoría de votos.

(3) El encargado de la decisión tiene que oír antes de su decisión al empresario y al comité de empresa. Al encargado de la decisión hay que comunicarle, en especial por el empresario y el comité de empresa, las informaciones consideradas necesarias por él para la decisión del caso.

(4) El encargado de la decisión tiene que tener en cuenta tanto el interés del empresario como el de los trabajadores a despedir, el interés público y la situación del conjunto del mercado de trabajo, con especial atención al sector económico al que pertenece la empresa.

**Parágrafo 21. Decisiones por la administración central de la Agencia Federal de Empleo**

Para las empresas que pertenezcan al ámbito de competencia del Ministro federal de Comercio o al Ministro federal de Correos y Telecomunicaciones, cuando deban ser despedidos más de 500 trabajadores, las decisiones a que se refiere el parágrafo 18, apartados 1 y 2, las adopta un comité a crearse en la administración central de la Agencia Federal de Empleo. El Ministro federal competente puede enviar dos representantes con voz pero sin voto al comité. Los anuncios a que se refiere el parágrafo 17 hay que comunicarlos en este caso a la administración central de la Agencia Federal de Empleo. En lo restante, se aplica igualmente el parágrafo 20, apartados 1 a 3.

**Parágrafo 22. Empresas exceptuadas**

(1) A las empresas estacionales y empresas de campaña no se les aplican los preceptos de este Capítulo en los despidos que estén condicionados por esta peculiaridad de la empresa.

(2) Empresas estacionales o empresas de campaña no son las empresas del sector de la construcción, en las que se fomente el empleo durante todo el año al amparo del Libro Tercero del Código de Seguridad Social. Se autoriza al Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social a dictar disposiciones reglamentarias que rijan en empresas estacionales o empresas de campaña en el sentido del apartado 1.

**CAPÍTULO CUARTO. DISPOSICIONES FINALES****Parágrafo 23. Ámbito de aplicación**

(1) Los preceptos de los Capítulos Primero y Segundo rigen en las empresas y Administraciones de Derecho público y privado, con excepción de los preceptos del parágrafo 24 para las empresas de navegación marítima, de navegación fluvial y de tráfico aéreo. Los preceptos del Capítulo Primero, con excepción de los párrafos 4 a 7 y del parágrafo 13, apartado 1, incisos 1 y 2, no rigen para las empresas y Administraciones en las que, como regla, estén empleados cinco o menos trabajadores, incluidos los ocupados para su formación profesional. En empresas y Administraciones en las que, como regla, estén empleados diez o menos trabajadores, incluidos los ocupados para su formación profesional, los preceptos del Capítulo Primero, con excepción de los párrafos 4 a 7 y del parágrafo 13, apartado 1, incisos 1 y 2, no rigen para los trabajadores cuya relación laboral ha comenzado con posterioridad al 31 diciembre 2003; estos trabajadores no hay que tenerlos en cuenta en la declaración del número de trabajadores ocupados a que se refiere el inciso 2, para la ocupación de como regla diez trabajadores. En la declaración del número de trabajadores ocupados a que se refieren los incisos 2 y 3 hay que computar a los trabajadores empleados a tiempo parcial con una jornada semanal ordinaria de no más de 20 horas, con 0,5, y de no más de 30 horas, con 0,75.

(2) Los preceptos del Capítulo Tercero rigen para las empresas y las Administraciones de Derecho privado, así como para las empresas que sean dirigidas por una Administración pública, supuesto que persigan una finalidad económica. No rigen para los buques marítimos y su tripulación.

**Parágrafo 24. Aplicación de la Ley en empresas de navegación y de tráfico aéreo**

(1) Los preceptos de los Capítulos Primero y Segundo se aplican, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 a 5, en la relación laboral de la tripulación de buques marítimos, buques fluviales y aeronaves. Como empresa a los efectos de esta Ley se considera, respectivamente, la totalidad del buque marítimo o del buque fluvial de una empresa de navegación o de la aeronave de una empresa de tráfico aéreo.

(2) Si el primer viaje de un miembro de la tripulación al servicio de una compañía naviera o de una empresa de tráfico aéreo dura más de seis meses, entonces se prorrogará el plazo de seis meses del parágrafo 1, apartado 1, hasta los tres días siguientes a la finalización de este viaje.

(3) La acción a que se refiere el párrafo 4 hay que ejercitarla dentro de las tres semanas siguientes a que el miembro de la tripulación haya regresado a la sede de la empresa, y a más tardar, sin embargo, dentro de las seis semanas siguientes a la comunicación del despido. Si el despido se declara durante el viaje del buque o de la aeronave, entonces el plazo de seis semanas comenzará no antes del día en que el buque o la aeronave arribe a un puerto o un atracadero alemán. En lugar del plazo de tres semanas del párrafo 6, se aplican aquí los plazos señalados en los incisos 1 y 2.

(4) Para las acciones de los capitanes y de los miembros de la tripulación a los efectos de los párrafos 2 y 3 de la Ley del Marinero a que se refiere el párrafo 4 de esta Ley, rige, en lugar del Tribunal de Trabajo, el Tribunal que sea competente para los conflictos derivados de la relación laboral de estas personas. Supuesto que estén basadas las competencias de la Administración de los trabajadores del mar, sobre conflictos derivados de la relación laboral, en preceptos de la Ley del Marinero, no se aplicarán dichos preceptos en los conflictos sobre reclamaciones derivadas de esta Ley.

(5) La protección contra el despido del Capítulo Primero rige, a diferencia del párrafo 14, también para el capitán y demás personal directivo que hay que contemplar como perteneciente a la tripulación a los efectos del párrafo 14.

**Parágrafo 25. Despido en conflictos laborales**

Los preceptos de esta Ley no se aplican en las extinciones y despidos que sean adoptados solamente como consecuencia de los conflictos económicos entre empresarios y trabajadores.

**Parágrafo 25a. Cláusula de Berlín**

Esta Ley rige, en relación con las disposiciones del párrafo 13, apartado 1, de la Tercera Ley de Transición, también en el Estado federado de Berlín. Los reglamentos que sean aprobados al amparo de esta Ley rigen en el Estado federado de Berlín, de conformidad con el párrafo 14 de la Tercera Ley de Transición.

**Parágrafo 26. Entrada en vigor**

Esta Ley entra en vigor al día siguiente de su publicación.

**Apéndice de la Ley del Convenio Colectivo reproduciendo en parte el Anexo I del Capítulo VIII, ámbito A, apartado III (Boletín Oficial Federal, II, 1990, págs. 889 y 1021) del Tratado entre la República Federal de Alemania y la República Democrática de Alemania sobre la realización de la unidad de Alemania —Especificaciones para el territorio incorporado (artículo 3 del Tratado)—**

**Apartado III**

El Derecho federal entra en vigor en el territorio mencionado en el artículo 3 del Tratado con las siguientes especificaciones:

...

6. La Ley de Protección contra el Despido en la redacción publicada el 25 agosto 1969 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1317), posteriormente modificada por el artículo 3 de la Ley de 13 julio 1988 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1037), con las siguientes especificaciones:

a) En el párrafo 10, apartado 2, inciso 2, para la aplicación de todo el Libro Sexto del Código de Seguridad Social, se considera como edad aplicable la correspondiente a 65 años completos.

b) La competencia de la Administración laboral del Estado federado a que se refieren los párrafos 18 a 20, será ejercitada por la Administración laboral central hasta la constitución de las Administraciones laborales de los Estados federados.

c) Las decisiones a que se refieren los párrafos 20 y 21 se adoptan por el consejo consultivo de la Administración laboral central o por un comité creado por él, hasta que sean constituidos los comités a que se refiere el párrafo 20 en las Administraciones laborales de los Estados federados, y hasta que el comité constituido en la oficina principal de la Administración federal de Trabajo de conformidad con el párrafo 21, también sea competente en el ámbito mencionado por el artículo 3 del Tratado.

...

9. LEY DE ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA [*BETRIEBSVERFASSUNG-GESETZ*] DE 15 ENERO 1972<sup>1</sup>

**Índice**

**PARTE PRIMERA. DISPOSICIONES COMUNES** **Parágrafos 1 a 6**

**PARTE SEGUNDA. COMITÉ DE EMPRESA, REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA, COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO Y COMITÉ DE EMPRESA DE GRUPO DE EMPRESAS** **Parágrafos 7 a 59a**

Capítulo primero. Constitución y elección del comité de empresa	Parágrafos 7 a 20
Capítulo segundo. Mandato del comité de empresa	Parágrafos 21 a 25
Capítulo tercero. Actuación del comité de empresa	Parágrafos 26 a 41
Capítulo cuarto. Asamblea	Parágrafos 42 a 46
Capítulo quinto. Comité de empresa conjunto	Parágrafos 47 a 53
Capítulo sexto. Comité de empresa de grupo de empresas	Parágrafos 54 a 59a

**PARTE TERCERA. REPRESENTACIÓN DE JÓVENES Y DE APRENDICES** **Parágrafos 60 a 73b**

Capítulo primero. Representación de jóvenes y de aprendices en el centro de trabajo	Parágrafos 60 a 71
Capítulo segundo. Representación conjunta de jóvenes y de aprendices	Parágrafos 72 a 73
Capítulo tercero. Representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas	Parágrafos 73a a 73b

**PARTE CUARTA. COLABORACIÓN Y COGESTIÓN DE LOS TRABAJADORES** **Parágrafos 74 a 113**

Capítulo Primero. Generalidades	Parágrafos 74 a 80
Capítulo Segundo. Derecho de colaboración y derecho de reclamación del trabajador	Parágrafos 81 a 86b
Capítulo Tercero. Asuntos sociales	Parágrafos 87 a 89
Capítulo Cuarto. Organización del puesto de trabajo, de la actividad laboral y del entorno laboral	Parágrafos 90 a 91
Capítulo Quinto. Asuntos de personal	Parágrafos 92 a 105
Subcapítulo Primero. Asuntos de personal en general	Parágrafos 92 a 95
Subcapítulo Segundo. Formación profesional	Parágrafos 96 a 98
Subcapítulo Tercero. Medidas individuales de personal	Parágrafos 99 a 105

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

Capítulo Sexto. Asuntos económicos	Parágrafos 106 a 113
Subcapítulo Primero. Información en asuntos económicos	Parágrafos 106 a 110
Subcapítulo segundo. Modificaciones del centro de trabajo	Parágrafos 111 a 113

**PARTE QUINTA. NORMAS ESPECIALES PARA TIPOS PARTICULARES DE CENTROS DE TRABAJO** **Parágrafos 114 a 118**

Capítulo Primero. Navegación marítima	Parágrafos 114 a 116
Capítulo Segundo. Navegación aérea	Parágrafo 117
Capítulo Tercero. Centros de trabajo de tendencia y comunidades religiosas	Parágrafo 118

**PARTE SEXTA. PRECEPTOS PENALES Y PRECEPTOS SOBRE MULTAS ADMINISTRATIVAS** **Parágrafos 119 a 121**

**PARTE SÉPTIMA. MODIFICACIÓN DE LEYES** **Parágrafos 122 a 124**

**PARTE OCTAVA. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y DISPOSICIONES FINALES** **Parágrafos 125 a 132**

**PARTE PRIMERA. DISPOSICIONES COMUNES**

**Parágrafo 1. Constitución de comités de empresa**

(1) En centros de trabajo con, como regla, al menos cinco trabajadores electores permanentes, de los que tres sean elegibles, se elegirán comités de empresa. Esto rige también para centros de trabajo conjuntos de varias empresas.

(2) Un centro de trabajo conjunto de varias empresas se presumirá cuando:

1. Los medios del centro de trabajo, así como los trabajadores de las empresas, se dispongan conjuntamente para la persecución de un objetivo técnico-laboral, o
2. El fraccionamiento de una empresa tenga como consecuencia que una o varias partes del centro de trabajo sean agregados por un centro de trabajo a otras empresas interesadas en el fraccionamiento, sin que se modifique esencialmente por ello la organización del centro de trabajo afectado.

**Parágrafo 2. Posición de los sindicatos y asociaciones de empresarios**

(1) El empresario y el comité de empresa trabajan con plena confianza, bajo la observancia de los convenios colectivos aplicables y en cooperación con los sindicatos y asociaciones de empresarios representados en el centro de trabajo, para el provecho conjunto de los trabajadores y de la empresa.

(2) Para el cumplimiento de las funciones y facultades de los sindicatos representados en el centro de trabajo mencionadas en esta Ley hay que conceder acceso a la empresa a sus mandatarios tras informar al empresario o su representante, supuesto que no se oponga a las necesidades indispensables de la actividad empresarial, a las normas imperativas de seguridad o a la protección de los secretos empresariales.

(3) Las funciones de los sindicatos y de las asociaciones de los empresarios, en especial para el cumplimiento de los intereses de sus miembros, no quedarán alteradas por esta Ley.

**Parágrafo 3. Reglas especiales**

(1) A través del convenio colectivo se pueden establecer:

1. En empresas con varios centros de trabajo:
  - a) La formación de un comité de empresa conjunto, o
  - b) La unión de centros de trabajo,

cuando esto facilite la formación de comités de empresa o sirva para un cumplimiento más eficaz de los intereses de los trabajadores;

2. En empresas y grupos de empresas, supuesto que estén organizados según ramos de actividad relativos a productos o proyectos (sectores) y la dirección del sector también tome decisiones en asuntos con obligaciones comunes, la formación de comités de empresa de sector, cuando esto sirva para el cumplimiento eficaz de las funciones del comité de empresa;
3. Otras estructuras de representación de los trabajadores, supuesto que esto sirva, en especial sobre la base de la organización del centro del trabajo, de la empresa o del grupo de empresas, o sobre la base de otras formas de cooperación de empresas, para una representación eficaz y adecuada de los intereses de los trabajadores;
4. Gremios de organización jurídica empresarial adicional (comunidades de trabajo), que sirvan para la cooperación de las representaciones de los trabajadores en toda la empresa;
5. Representaciones de organización jurídica de la empresa adicionales de los trabajadores, que faciliten la cooperación entre el comité de empresa y los trabajadores.

(2) Si en los casos del apartado 1, núms. 1, 2, 4 ó 5, no existe ninguna norma convencional y no rige tampoco ningún otro convenio colectivo, la regulación podrá ser adoptada a través de un acuerdo de empresa.

(3) Si en el caso del apartado 1, núm. 1, letra a), no existe ninguna regulación convencional y no existe ningún comité de empresa en la empresa, los trabajadores podrán decidir por mayoría la elección de un comité de empresa conjunto. La votación puede ser exigida por al menos tres trabajadores electores de la empresa o por un sindicato representado en la empresa.

(4) Siempre que el convenio colectivo o el acuerdo de empresa no disponga lo contrario, serán aplicables las normas del apartado 1, núms. 1 a 3, por primera vez en la siguiente elección ordinaria del comité de empresa, a no ser que no exista ningún comité de empresa o sea necesaria por otros motivos una nueva elección del comité de empresa. Si el convenio colectivo o el acuerdo de empresa prevén otro momento para la elección, entonces el mandato de los comités de empresa existentes que correspondan a las normas a que se refiere el apartado 1, núms. 1 a 3, finalizará con la publicación del resultado de la elección.

(5) Las unidades funcionales constituidas para la organización jurídica de la empresa al amparo de un convenio colectivo o de un acuerdo de empresa a que se refiere el apartado 1, núms. 1 a 3, se consideran como centros de trabajo a los efectos de esta Ley. En las representaciones de los trabajadores constituidas en ellas, resultan de aplicación los preceptos sobre derechos y obligaciones del comité de empresa y sobre la posición jurídica de sus miembros.

**Parágrafo 4. Partes de un centro de trabajo y centros de trabajo pequeños**

(1) Las partes de un centro de trabajo se consideran centros de trabajo autónomos cuando cumplan los requisitos del parágrafo 1, apartado 1, inciso 1, y:

1. Estén lejos del centro de trabajo principal, o
2. Sean autónomos por su ámbito de funciones y organización.

Los trabajadores de una parte de centro de trabajo en que no exista ningún comité de empresa propio pueden decidir por mayoría, sin otra formalidad, tomar parte en la elección del comité de empresa del centro de trabajo principal; el parágrafo 3, apartado 2, inciso 2, se aplica igualmente. La votación también puede ser exigida por el comité de empresa del centro de trabajo principal. La decisión hay que comunicarla al comité de empresa del centro de trabajo principal a más tardar diez semanas antes del transcurso de su mandato. Para la retractación de la decisión se aplican igualmente los incisos 2 a 4.

(2) Los centros de trabajo que no cumplan los requisitos del parágrafo 1, apartado 1, inciso 1, hay que adscribirlos al centro de trabajo principal.

### **Parágrafo 5. Trabajadores**

(1) Trabajadores (trabajadoras y trabajadores) a los efectos de esta Ley son los obreros y empleados con inclusión de los ocupados para su formación profesional, independientemente de si están ocupados en la empresa, en el servicio exterior o con teletrabajo. También se consideran trabajadores los ocupados en el servicio doméstico que trabajen principalmente para el centro de trabajo.

(2) No se consideran trabajadores a los efectos de esta Ley:

1. En centros de trabajo de una persona jurídica, los miembros del órgano que sea designado para la representación legal de la persona jurídica;
2. El socio de una sociedad comercial abierta o los miembros de otra sociedad personalista, supuesto que en su centro de trabajo sean designados por Ley, estatutos o contrato social para la representación de la sociedad personalista o para su dirección;
3. Personas cuya actividad no sirve en primer lugar para su lucro, sino que está determinada sobre todo por motivos de carácter caritativo o religioso;
4. Personas cuya actividad no sirve en primer lugar para su lucro y estén ocupadas sobre todo para su curación, reaclimatación, mejora ética o educación.
5. El esposo, conviviente de hecho y parientes por consanguinidad o afinidad de primer grado que convivan con el empresario.

(3) Esta Ley no resulta aplicable al personal directivo, supuesto que en ella no se disponga expresamente lo contrario. Personal directivo es quien, según el contrato de trabajo y la posición en la empresa o en el centro de trabajo:

1. Tiene derecho a contratar y despedir autónomamente a los trabajadores ocupados en el centro de trabajo o en una parte del centro de trabajo, o
2. Tiene apoderamiento general o poder y el poder tampoco es insignificante en relación con el empresario, o
3. Cumple ordinariamente otras funciones que son relevantes para la existencia y desarrollo de la empresa o de un centro de trabajo, cuyo cumplimiento requiere conocimientos y experiencias especiales, cuando él, o adopta las decisiones en lo esencial libre de órdenes, o las influye de modo decisivo; esto puede ser otorgado en especial también al amparo de preceptos jurídicos, proyectos o directrices, así como en la cooperación con otro personal directivo.

(4) Personal directivo a que se refiere el apartado 3, núm. 3, es, en caso de duda, quien:

1. Con motivo de la última elección al comité de empresa, de la junta de portavoces o de los miembros del comité de vigilancia del empresario, o por medio de decisión judicial firme, haya sido considerado como personal directivo, o

2. Pertenezca al nivel directivo en el que está representado el personal directivo en la empresa en su mayoría, o
3. Recibe un salario anual ordinario que es usual en la empresa para el personal directivo, o
4. También en el caso de que en la aplicación del número 3 todavía queden dudas, cobre un salario anual ordinario que supere tres veces las cuantías a que se refiere el parágrafo 18 del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social.

**Parágrafo 6**

(Suprimido)

**PARTE SEGUNDA. COMITÉ DE EMPRESA, REUNIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA, COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO Y COMITÉ DE EMPRESA DE GRUPO**

**Capítulo primero. Constitución y elección del comité de empresa**

**Parágrafo 7. Sufragio activo**

Electores son todos los trabajadores del centro de trabajo que hayan cumplido 18 años de edad. Si los trabajadores de otro empresario estuviesen cedidos para la prestación laboral, entonces estos serán electores cuando estuviesen empleados en la empresa durante más de tres meses.

**Parágrafo 8. Sufragio pasivo**

(1) Elegibles son todos los electores que pertenezcan seis meses al centro de trabajo o que hayan trabajado en lo principal como trabajadores a domicilio para el centro de trabajo. En esta pertenencia empresarial de seis meses se computarán los tiempos en los que el trabajador ha pertenecido directamente antes a otro centro de trabajo de la misma empresa o grupo de empresas (parágrafo 18, apartado 1, de la Ley de Sociedades Anónimas). No es elegible quien como consecuencia de condena penal no posee la capacidad y derechos para participar en una elección pública.

(2) Si el centro de trabajo existe desde hace menos de seis meses, entonces serán elegibles, a diferencia de lo dispuesto en la norma del apartado 1 sobre la pertenencia empresarial de seis meses, aquellos trabajadores que estén ocupados en el centro de trabajo desde el comienzo de la elección al comité de empresa y cumplan los restantes requisitos de elegibilidad.

**Parágrafo 9. Número de los miembros del comité de empresa<sup>2</sup>**

El comité de empresa se compone en los centros de trabajo con, como regla,

- 5 a 20 trabajadores electores, de una persona,
- 21 a 50 trabajadores electores, de 3 miembros,
- 51 trabajadores electores a 100 trabajadores, de 5 miembros,
- 101 a 200 trabajadores, de 7 miembros,
- 201 a 400 trabajadores, de 9 miembros,
- 401 a 700 trabajadores, de 11 miembros,
- 701 a 1.000 trabajadores, de 13 miembros,
- 1.001 a 1.500 trabajadores, de 15 miembros,

<sup>2</sup> Según el artículo 14, inciso 2, de la Ley para la Reforma de la Ley de Organización de la Empresa (*BetrVerf-Reformgesetz*) de 23 julio 2001 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1852) rige el parágrafo 9 (artículo 1, núm. 8, de la *BetrVerf-Reformgesetzes*) para los comités de empresa existentes en el momento de la entrada en vigor de la Ley, sólo en su nueva elección.

- 1.501 a 2.000 trabajadores, de 17 miembros,
- 2.001 a 2.500 trabajadores, de 19 miembros,
- 2.501 a 3.000 trabajadores, de 21 miembros,
- 3.001 a 3.500 trabajadores, de 23 miembros,
- 3.501 a 4.000 trabajadores, de 25 miembros,
- 4.001 a 4.500 trabajadores, de 27 miembros,
- 4.501 a 5.000 trabajadores, de 29 miembros,
- 5.001 a 6.000 trabajadores, de 31 miembros,
- 6.001 a 7.000 trabajadores, de 33 miembros,
- 7.001 a 9.000 trabajadores, de 35 miembros.

En un centro de trabajo con más de 9.000 trabajadores, se incrementa el número de los miembros del comité de empresa en dos miembros por cada 3.000 trabajadores más.

#### **Parágrafo 10**

(Suprimido)

#### **Parágrafo 11. Número disminuido de los miembros del comité de empresa**

Si un centro de trabajo no tiene el número suficiente de trabajadores elegibles, entonces habrá que tomar como base el número de miembros del comité de empresa de los tamaños de empresa inmediatamente inferiores.

#### **Parágrafo 12**

(Suprimido)

#### **Parágrafo 13. Momento de las elecciones al comité de empresa**

(1) Las elecciones ordinarias al comité de empresa tienen lugar cada cuatro años en el tiempo comprendido entre el 1 de marzo al 31 de mayo. Hay que comenzarlas simultáneamente con las elecciones ordinarias a que se refiere el parágrafo 5, apartado 1, de la Ley de Juntas de Portavoces.

(2) El comité de empresa hay que elegirlo fuera de este momento cuando:

1. Con el transcurso de 24 meses a contar desde el día de la elección, el número de los trabajadores ordinariamente ocupados ha subido o bajado a la mitad, pero como mínimo en 50,
2. El número total de miembros del comité de empresa, tras ingresar todos los miembros suplentes, ha descendido por debajo del número prescrito de miembros del comité de empresa,
3. El comité de empresa ha decidido por mayoría de sus miembros su dimisión,
4. La elección del comité de empresa ha sido impugnada con éxito,
5. El comité de empresa ha sido disuelto por una decisión judicial,
6. En el centro de trabajo no existe un comité de empresa.

(3) Si una elección al comité de empresa ha tenido lugar fuera del momento establecido para la elección ordinaria del comité de empresa, entonces habrá que elegir de nuevo el comité de empresa en el momento inmediatamente siguiente a la elección ordinaria del comité de empresa. Si el mandato del comité de empresa no ha alcanzado aún un año desde el comienzo del período establecido para la elección ordinaria del comité de empresa, entonces habrá que elegir de nuevo el comité de empresa en el momento de la segunda elección ordinaria al comité de empresa.

**Parágrafo 14. Normas electorales**

- (1) El comité de empresa será elegido en elección directa y secreta.
- (2) La elección se desarrolla según los principios de la representación proporcional. Se desarrolla según los principios de la representación mayoritaria cuando fuese presentada sólo una lista electoral o cuando haya que elegir el comité de empresa en procedimiento electoral simplificado al amparo del parágrafo 14a.
- (3) Para la elección del comité de empresa pueden hacer listas electorales los trabajadores electores y los sindicatos representados en el centro de trabajo.
- (4) Cada lista electoral de trabajadores debe ser firmada por al menos la vigésima parte de los trabajadores electores, y al menos sin embargo por tres trabajadores electores; en centros de trabajo con, como regla, hasta veinte trabajadores electores, basta la firma de dos trabajadores electores. En cualquier caso, basta la firma de cincuenta trabajadores electores.
- (5) Cada lista electoral de un sindicato debe ser firmada por dos mandatarios.

**Parágrafo 14a. Procedimiento electoral simplificado para la pequeña empresa**

- (1) En centros de trabajo con, como regla, cinco a cincuenta trabajadores electores, se elegirá el comité de empresa en un procedimiento con dos trámites. En una primera reunión electoral se elegirá el comité electoral a que se refiere el parágrafo 17a, núm. 3. En una segunda reunión electoral se elegirá el comité de empresa en elección secreta y directa. Esta reunión electoral tiene lugar una semana después de la reunión electoral para la elección del comité electoral.
- (2) Las listas electorales pueden realizarse hasta el fin de la reunión electoral para la elección del comité electoral a que se refiere el parágrafo 17a, núm. 3; para las listas electorales de los trabajadores rige el parágrafo 14, apartado 4, con la especificación de que para las listas electorales que fuesen presentadas sólo en esta reunión electoral no es necesaria ninguna forma escrita.
- (3) Si en empresas con, como regla, de cinco a cincuenta trabajadores electores, el comité electoral es nombrado por el comité de empresa, por el comité conjunto de empresa o el comité de empresa de grupo de empresas, al amparo del parágrafo 17a, núm. 1, en conexión con el parágrafo 16, o por el Tribunal de Trabajo, al amparo del parágrafo 17a, núm. 4, el comité de empresa será elegido, inaplicando el apartado 1, incisos 1 y 2, en elección directa y secreta en sólo una reunión electoral. Las listas electorales pueden presentarse hasta una semana antes de la reunión electoral para la elección del comité de empresa; el parágrafo 14, apartado 4, se aplica sin modificaciones.
- (4) A los trabajadores electores que no pueden tomar parte en la reunión electoral para la elección del comité de empresa, hay que darles la oportunidad de votar por escrito.
- (5) En empresas con, como regla, 51 a 100 trabajadores electores, el comité electoral y el empresario pueden acordar la aplicación del procedimiento electoral simplificado.

**Parágrafo 15. Constitución según puestos de trabajo y sexos<sup>3</sup>**

- (1) El comité de empresa debe constituirse en lo posible con trabajadores de los ramos organizativos individuales y de los diferentes puestos de trabajo que los trabajadores ocupen en el centro de trabajo.
- (2) El sexo que sea minoritario en la plantilla debe estar representado en el comité de empresa al menos en su proporción numérica correspondiente, cuando de él existan al menos tres miembros.

<sup>3</sup> Según el artículo 14, inciso 2, de la Ley para la Reforma de la Ley de Organización de la Empresa (*BetrVerf-Reformgesetz*) de 23 julio 2001 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1852) rige el parágrafo 15 (artículo 1, núm. 13, de la *BetrVerf-Reformgesetzes*) para los comités de empresa existentes en el momento de la entrada en vigor de la Ley, sólo en su nueva elección.

**Parágrafo 16. Nombramiento del comité electoral**

(1) Como muy tarde diez semanas antes del transcurso de su mandato, el comité de empresa nombra un comité electoral compuesto por tres electores y, como presidente, uno de ellos. El comité de empresa puede aumentar el número de miembros del comité electoral cuando ello sea necesario para el desarrollo regular de la elección. El comité de empresa debe en todo caso componerse de un número impar de miembros. Para cada miembro del comité electoral puede ser nombrado un sustituto para el caso de su incapacidad. En los centros de trabajo con trabajadores femeninos y masculinos deben pertenecer mujeres y hombres al comité electoral. Todo sindicato representado en el centro de trabajo puede enviar adicionalmente un mandatario perteneciente al centro de trabajo como miembro con voz pero sin voto en el comité electoral, siempre que no le corresponda un miembro del comité electoral con derecho de voto.

(2) Si no existe ningún comité electoral ocho semanas antes del transcurso del mandato del comité de empresa, entonces el Tribunal de Trabajo lo nombrará a petición de al menos tres electores o de un sindicato representado en el centro de trabajo; el apartado 1 se aplica igualmente. En la petición, pueden realizarse listas para la constitución del comité electoral. El Tribunal de Trabajo, para los centros de trabajo con, como regla, más de veinte trabajadores electores, puede nombrar como miembros del comité electoral también miembros de un sindicato representado en el centro de trabajo que no sean trabajadores del centro de trabajo, cuando ello sea necesario para el desarrollo regular de la elección.

(3) Si no existe ningún comité electoral ocho semanas antes del transcurso del mandato del comité de empresa, también puede el comité de empresa o, en caso de que el mismo no exista, el comité de empresa de grupo de empresas, designar el comité electoral. El apartado 1 se aplica igualmente.

**Parágrafo 17. Nombramiento del comité electoral en centros de trabajo sin comité de empresa**

(1) Si no existe ningún comité de empresa en un centro de trabajo que cumpla los requisitos del parágrafo 1, apartado 1, inciso 1, entonces el comité de empresa conjunto o, en caso de que el mismo no exista, el comité de empresa de grupo de empresas, nombrará un comité electoral. El parágrafo 16, apartado 1, se aplica igualmente.

(2) Si no existe comité de empresa conjunto ni comité de empresa de grupo de empresas, entonces se elegirá un comité electoral por la mayoría de los trabajadores presentes en una asamblea; el parágrafo 16, apartado 1, se aplica igualmente. Lo mismo rige cuando el comité de empresa conjunto o el comité de empresa de grupo de empresas se abstiene de nombrar el comité electoral al amparo del apartado 1.

(3) Pueden convocar esta asamblea tres trabajadores electores del centro de trabajo o un sindicato representado en el centro de trabajo, y realizar listas para la constitución del comité electoral.

(4) Si no tiene lugar ninguna asamblea a pesar de la convocatoria, o si la asamblea no elige ningún comité electoral, entonces lo nombrará el Tribunal de Trabajo a petición de al menos tres trabajadores electores o de un sindicato representado en el centro de trabajo. El parágrafo 16, apartado 2, se aplica igualmente.

**Parágrafo 17a. Nombramiento del comité electoral en el procedimiento electoral simplificado**

En el caso del parágrafo 14a, se aplican los parágrafos 16 y 17 con las siguientes especificaciones:

1. El plazo del parágrafo 16, apartado 1, inciso 1, se acortará en cuatro semanas, y los del parágrafo 16, apartado 2, inciso 1, y apartado 3, inciso 1, en tres semanas.
2. El parágrafo 16, apartado 1, incisos 2 y 3, no se aplica.

3. En los casos del párrafo 17, apartado 2, se elegirá el comité electoral en una reunión electoral por la mayoría de los trabajadores presentes. Para la convocatoria a la reunión electoral se aplica igualmente el párrafo 17, apartado 3.
4. El párrafo 17, apartado 4, se aplica igualmente cuando, a pesar de la convocatoria, no tenga lugar ninguna reunión electoral o no fuese elegido ningún comité electoral en la reunión electoral.

**Parágrafo 18. Preparación y desarrollo de la elección**

(1) El comité electoral tiene que iniciar de inmediato la elección, desarrollarla y proclamar el resultado electoral. Si el comité electoral no cumple con esta obligación, entonces el Tribunal de Trabajo lo reemplazará a petición del comité de empresa, de al menos tres trabajadores electores o de un sindicato representado en el centro de trabajo. El párrafo 16, apartado 2, se aplica igualmente.

(2) Si es dudoso que exista una unidad organizativa con derecho a comité de empresa, entonces el empresario, cada comité de empresa interesado, cada comité electoral interesado o un sindicato representado en el centro de trabajo, podrán solicitar una decisión del Tribunal de Trabajo.

(3) Inmediatamente después de la celebración de la elección, el comité electoral se ocupa del recuento público de los votos, declara su resultado en un acta y lo hace público a los trabajadores del centro de trabajo. Hay que enviar una copia del acta electoral al empresario y a los sindicatos representados en el centro de trabajo.

**Parágrafo 18a. Adscripción del personal directivo en las elecciones**

(1) Si hay que comenzar simultáneamente las elecciones a que se refieren el párrafo 13, apartado 1, y el párrafo 5, apartado 1, de la Ley de Juntas de Portavoces, entonces los comités electorales se tendrán que informar mutuamente y de inmediato tras la formación de las listas electorales, y como muy tarde sin embargo dos semanas antes del comienzo de la elección, sobre qué empleados han adscrito a personal directivo; esto rige también cuando las elecciones se comiencen simultáneamente sin existir una obligación legal. Supuesto que entre los comités electorales no exista ningún acuerdo sobre la adscripción, tienen que intentar un acuerdo en una sesión conjunta. Supuesto que se logre un acuerdo, hay que incluir a los empleados en la respectiva lista electoral correspondiente a su adscripción.

(2) Supuesto que no se logre un acuerdo, un mediador tiene que intentar de nuevo, a más tardar una semana antes del comienzo de la elección, un acuerdo de los comités electorales sobre la adscripción. El empresario tiene que apoyar al mediador si así lo exige, en especial para comunicar las informaciones necesarias y para poner a su disposición los documentos necesarios. Si permanece sin resultado el intento de acuerdo, entonces el mediador decidirá tras consultar con el empresario. El apartado 1, inciso 3, se aplica igualmente.

(3) Los comités electorales deben llegar a un acuerdo sobre la persona del mediador. Como mediador sólo puede ser nombrado un empleado del centro de trabajo o de otro centro de trabajo de la empresa o del grupo de empresas, o el empresario. Si no se logra un acuerdo, entonces cada comité electoral propondrá una persona como mediador; se decidirá por sorteo quien actuará como mediador.

(4) Si la elección a que se refiere la Ley de Juntas de Portavoces no comenzase simultáneamente con la elección a que se refiere el párrafo 13, apartados 1 ó 2, entonces el comité electoral tendrá que informar a la junta de portavoces correspondiente al apartado 1, inciso 1, primer medioinciso. Supuesto que no exista ningún acuerdo sobre la adscripción, entonces la junta de portavoces tiene que nombrar los miembros que tomen parte en el procedimiento de adscripción

en lugar del comité electoral. Si no se celebre simultáneamente con la elección a que se refiere el párrafo 5, apartados 1 ó 2, de la Ley de Juntas de Portavoces, una elección a que se refiere esta Ley, entonces se aplicarán igualmente los incisos 1 y 2 para el comité de empresa.

(5) Por la adscripción no se cerrará el contencioso judicial. La impugnación de la elección del comité de empresa o de la elección a que se refiere la Ley de Juntas de Portavoces queda excluida, supuesto que se base en que la adscripción se desarrolla con error. El inciso 2 no se aplica, supuesto que la adscripción sea patentemente errónea.

#### **Parágrafo 19. Impugnación de la elección**

(1) La elección puede ser impugnada ante el Tribunal de Trabajo cuando se hayan incumplido preceptos esenciales sobre el derecho de elección, la elegibilidad o el procedimiento electoral y no se lleve a cabo una corrección, a no ser que por el incumplimiento no pueda ser modificado o influido el resultado electoral.

(2) Tienen derecho a la impugnación al menos tres electores, un sindicato representado en el centro de trabajo o el empresario. La impugnación de la elección sólo es admisible dentro del plazo de dos semanas, a contar desde el día de la publicación del resultado electoral.

#### **Parágrafo 20. Protección de la elección y gastos electorales**

(1) Nadie puede dañar la elección del comité de empresa. En especial, no puede ser perjudicado ningún trabajador en el ejercicio del derecho electoral activo y pasivo.

(2) Nadie puede influenciar la elección del comité de empresa mediante la causación o la amenaza de perjuicios o mediante la concesión o la promesa de ventajas.

(3) El empresario asume los gastos de la elección. La pérdida del tiempo de trabajo que sea necesaria para el cumplimiento del derecho electoral, para el desempeño del comité electoral o para la actuación como mediador (parágrafo 18a), no da derecho al empresario a recortar el salario.

### **Capítulo segundo. Mandato del comité de empresa**

#### **Parágrafo 21. Mandato**

El mandato ordinario del comité de empresa asciende a cuatro años. El mandato comienza con la publicación del resultado electoral, o cuando en este momento todavía existe un comité de empresa, con el transcurso de su mandato. El mandato finaliza como muy tarde el 31 de mayo del año en que tenga lugar la elección ordinaria del comité de empresa a que se refiere el párrafo 13, apartado 1. En el caso del párrafo 13, apartado 3, inciso 2, el mandato finaliza como muy tarde el 31 de mayo del año en que haya que elegir de nuevo el comité de empresa. En los casos del párrafo 13, apartado 2, núms. 1 y 2, el mandato finaliza con la publicación del resultado electoral del comité de empresa elegido de nuevo.

#### **Parágrafo 21a. Mandato de transición**

(1) Si se escinde el centro de trabajo, entonces su comité de empresa permanecerá en el cargo y continuará sus funciones para la parte del centro de trabajo asignada a él hasta ahora, supuesto que cumplan los requisitos del párrafo 1, apartado 1, inciso 1, y no sean incorporados a un centro de trabajo en el que exista un comité de empresa (mandato de transición). En especial, el comité de empresa tiene que nombrar de inmediato comités electorales. El mandato de transición finaliza tan pronto como en las partes del centro de trabajo se elija un nuevo comité de empresa y el resultado electoral sea publicado, y como muy tarde sin embargo seis meses después de la entrada en vigor de la escisión. A través de convenio colectivo o acuerdo de empresa, se puede prorrogar el mandato de transición durante seis meses más.

(2) Si se agregasen centros de trabajo o partes del centro de trabajo en un solo centro de trabajo, entonces desempeñará el mandato de transición el comité de empresa del centro de trabajo o

de la parte del centro de trabajo más grande, según el número de trabajadores electores. El apartado 1 se aplica igualmente.

(3) Los apartados 1 y 2 también se aplican cuando la escisión o la agregación de centros de trabajo o partes de centros de trabajo se efectúe en conexión con una enajenación o reestructuración al amparo de la Ley de Reestructuraciones<sup>4</sup>.

#### **Parágrafo 21b. Mandato restante**

Si desaparece un centro de trabajo por cierre, escisión o agregación, entonces su comité de empresa permanecerá en el cargo tanto tiempo como esto sea necesario para el cumplimiento de los derechos de cogestión y derechos de cooperación existentes en conexión con ello.

#### **Parágrafo 22. Continuación de las funciones del comité de empresa**

En los casos del parágrafo 13, apartado 2, núms. 1 a 3, el comité de empresa continúa en funciones hasta que sea elegido el nuevo comité de empresa y publicado el resultado de la elección.

#### **Parágrafo 23. Incumplimiento de deberes legales**

(1) Al menos una cuarta parte de los trabajadores electores, el empresario o un sindicato representado en el centro de trabajo pueden plantear ante el Tribunal de Trabajo la revocación de un miembro del comité de empresa o la disolución del comité de empresa por causa de un incumplimiento grave de sus obligaciones legales. La revocación de un miembro puede ser planteada también por el comité de empresa.

(2) Si se disuelve el comité de empresa, entonces el Tribunal de Trabajo designará inmediatamente un comité electoral para la nueva elección. El parágrafo 16, apartado 2, se aplica igualmente.

(3) El comité de empresa o un sindicato representado en el centro de trabajo pueden plantear ante el Tribunal de Trabajo, en caso de infracción grave del empresario de sus obligaciones derivadas de esta Ley, que el empresario cese de mantener la conducta, que tolere la realización de un acto o que realice un acto. Si el empresario infringe la obligación impuesta a él por decisión judicial firme de mantener una conducta o de tolerar la realización de un acto, entonces habrá que condenar a una multa administrativa, a exigencia del Tribunal de Trabajo, por causa de la respectiva infracción tras un requerimiento previo. Si el empresario no lleva a cabo la conducta impuesta a él por una decisión judicial firme, entonces habrá que condenar, a exigencia del Tribunal de Trabajo, a que él tenga que cesar en la realización de la conducta a través de un apremio pecuniario. Están legitimados el comité de empresa o un sindicato representado en el centro de trabajo. El tope de la multa administrativa y del apremio pecuniario asciende a 10.000 euros.

#### **Parágrafo 24. Extinción de la condición de miembro**

La condición de miembro del comité de empresa se extingue por:

1. Transcurso del mandato,
2. Dimisión del cargo,
3. Terminación de la relación laboral,
4. Pérdida de la elegibilidad,
5. Revocación del comité de empresa o disolución del comité de empresa por causa de una decisión judicial,
6. Decisión judicial sobre declaración de la inelegibilidad por transcurso del plazo mencionado en el parágrafo 19, apartado 2, a no ser que ya no exista el defecto.

<sup>4</sup> Este precepto transpone el artículo 6 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 marzo 2001, sobre Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, centros de trabajo o partes de centros de trabajo (DOUE, serie L, 82, pág. 16).

### **Parágrafo 25. Miembros suplentes**

(1) Si un miembro del comité de empresa cesa, entonces lo relevará un miembro suplente. Esto se aplica igualmente para la sustitución de un miembro del comité de empresa imposibilitado temporalmente.

(2) Los miembros suplentes serán extraídos, tomando en consideración el orden del parágrafo 15, apartado 2, de las respectivas listas electorales de trabajadores no elegidos que correspondan a los miembros a sustituir. Si se agota la lista electoral, entonces habrá que extraer el miembro suplente de la respectiva lista electoral en que hubiese correspondido el puesto siguiente según los principios de la representación proporcional. Si se elige el miembro dimitido o imposibilitado según los principios de la representación mayoritaria, entonces se determinará el orden de los miembros suplentes tomando en consideración el tope del número de votos alcanzados al amparo de lo dispuesto en el parágrafo 15, apartado 2.

## **Capítulo tercero. Actuación del comité de empresa**

### **Parágrafo 26. Presidente**

(1) El comité de empresa elige en su seno al presidente y a su sustituto.

(2) El presidente del comité de empresa o, en caso de imposibilidad suya, su sustituto representa al comité de empresa en el ámbito de los acuerdos adoptados por él. Para la recepción de declaraciones que haya que entregar al comité de empresa, está autorizado el presidente del comité de empresa o, en caso de imposibilidad suya, su sustituto.

### **Parágrafo 27. Comisión de centro de trabajo**

(1) Si el comité de empresa tiene nueve o más miembros, entonces constituirá una comisión de centro de trabajo. La comisión de centro de trabajo se compone del presidente del comité de empresa, de su sustituto y en comités de empresa con

- 9 a 15 miembros,
- de 3 miembros adicionales de la comisión,
- 17 a 23 miembros,
- de 5 miembros adicionales de la comisión,
- 25 a 35 miembros,
- de 7 miembros adicionales de la comisión,
- 37 ó más miembros,

de 9 miembros adicionales de la comisión.

Los miembros adicionales de la comisión serán elegidos por el comité de empresa en su seno en elección secreta y de acuerdo con los principios de la representación proporcional. Si sólo se presentase una lista de candidatos, entonces se efectuará la elección según los principios de la representación mayoritaria. Si los miembros adicionales de la comisión son elegidos según los principios de la representación proporcional, entonces la destitución se efectuará por acuerdo del comité de empresa, que será adoptado en votación secreta y que requiere una mayoría de tres cuartos de los votos de los miembros del comité de empresa.

(2) La comisión de centro de trabajo se encarga de las funciones corrientes del comité de empresa. El comité de empresa puede encargar a la comisión de centro de trabajo, con la mayoría de votos de sus miembros, tareas de realización autónoma; esto no se aplica para la celebración de acuerdos de empresa. El encargo requiere de forma escrita. Los incisos 2 y 3 se aplican igualmente para la revocación del encargo de tareas.

(3) Los comités de empresa con menos de nueve miembros pueden encargar las funciones corrientes al presidente del comité de empresa o a otros miembros del comité de empresa.

**Parágrafo 28. Encargo de tareas a comisiones**

(1) El comité de empresa puede constituir comisiones en centros de trabajo con más de 100 trabajadores y encargarles tareas determinadas. Para la elección y destitución de los miembros de la comisión se aplica igualmente el parágrafo 27, apartado 1, incisos 3 a 5. Si se constituye una comisión de centro de trabajo, el comité de empresa podrá encargar a la comisión tareas de realización autónoma; el parágrafo 27, apartado 2, incisos 2 a 4, se aplica igualmente.

(2) El apartado 1 se aplica igualmente para el encargo de tareas de realización autónoma a miembros del comité de empresa en comisiones, los cuales sean nombrados por el comité de empresa y por el empresario.

**Parágrafo 28a. Encargo de tareas a grupos de trabajo**

(1) En centros de trabajo con más de 100 trabajadores, el comité de empresa, con la mayoría de votos de sus miembros, puede encargar tareas determinadas a grupos de trabajo; esto se efectúa según las especificaciones de un acuerdo marco celebrado con el empresario. Las tareas deben estar conectadas con las actividades a desarrollar por los grupos de trabajo. El encargo requiere de forma escrita. Para la revocación del encargo se aplican igualmente el inciso 1, primer medioinciso, y el inciso 3.

(2) El grupo de trabajo puede concluir acuerdos con el empresario en el marco de las tareas encargadas a él; el acuerdo requiere la mayoría de votos de los miembros del grupo. El parágrafo 77 se aplica igualmente. Si el empresario y el grupo de trabajo no pueden llegar a un acuerdo en un asunto, el comité de empresa hará valer su derecho de participación.

**Parágrafo 29. Convocatoria de las sesiones**

(1) Antes del transcurso de una semana tras el día de la elección, el comité electoral tiene que convocar a los miembros del comité de empresa para la elección prescrita en el parágrafo 26, apartado 1. El presidente del comité electoral preside la sesión hasta que el comité de empresa haya designado en su seno a un presidente de la elección.

(2) Las sesiones posteriores las convoca el presidente del comité de empresa. Establece el orden día y dirige la reunión. El presidente tiene que citar a los miembros del comité de empresa para las sesiones temporáneamente y con comunicación del orden del día. Esto también se aplica para la representación de incapacitados permanentes así como para los representantes de jóvenes y de aprendices, supuesto que tengan derecho a tomar parte en una sesión del comité de empresa. Si un miembro del comité de empresa o de la representación de jóvenes y aprendices no puede tomar parte en una sesión, entonces éste deberá comunicarlo inmediatamente al presidente con indicación de los motivos. El presidente tiene que citar al suplente del miembro del comité de empresa imposibilitado o del representante de jóvenes y aprendices.

(3) El presidente tiene que convocar una sesión y establecer en el orden del día el objeto cuya deliberación se propone, cuando esto lo solicite una cuarta parte de los miembros del comité de empresa o el empresario.

(4) El empresario participa en las sesiones que sean convocadas a petición suya, y en las sesiones para las que sea convocado expresamente. Puede invitar a un representante de la asociación de empresarios a la que pertenezca.

**Parágrafo 30. Sesiones del comité de empresa**

Las sesiones del comité de empresa tienen lugar como regla durante la jornada de trabajo. El comité de empresa tiene que tomar en consideración las necesidades empresariales en la

fijación de las sesiones del comité de empresa. Hay que informar previamente al empresario de la fecha y hora de la sesión. Las sesiones del comité de empresa no son públicas.

**Parágrafo 31. Participación de los sindicatos**

A petición de una cuarta parte de los miembros del comité de empresa, puede participar asesorando en las sesiones un mandatario de un sindicato representado en el comité de empresa; en este caso, hay que comunicar temporáneamente al sindicato la fecha y hora de la sesión y el orden del día.

**Parágrafo 32. Participación de la representación de incapacitados permanentes**

La representación de incapacitados permanentes (parágrafo 94 del Libro Noveno del Código de Seguridad Social) puede participar asesorando en todas las sesiones del comité de empresa.

**Parágrafo 33. Acuerdos del comité de empresa**

(1) Los acuerdos del comité de empresa se adoptarán, supuesto que en esta Ley no se disponga otra cosa, con la mayoría de los votos de los miembros presentes. En caso de empate hay que rechazar la petición.

(2) El comité de empresa sólo tiene capacidad para decidir cuando al menos la mitad de los miembros del comité de empresa participan en la adopción del acuerdo; la sustitución por suplentes es admisible.

(3) Si participa la representación de jóvenes y de aprendices, entonces los votos de los representantes de jóvenes y de aprendices se computarán en la declaración de la mayoría.

**Parágrafo 34. Acta de la sesión**

(1) De cada reunión del comité de empresa hay que levantar un acta, que contenga al menos el texto de los acuerdos y la mayoría con la que fueron adoptados. El acta tiene que firmarla el presidente y un miembro más. El acta tiene que incluir la lista de presentes en la que tiene que firmar de propia mano cada participante.

(2) Si ha participado el empresario o un mandatario de un sindicato en la sesión, entonces habrá que entregarles por escrito la parte correspondiente del acta. Las objeciones en relación con el acta hay que plantearlas por escrito inmediatamente; hay que adjuntarlas al acta.

(3) Los miembros del comité de empresa tienen el derecho de examinar en todo momento los documentos del comité de empresa y de sus comisiones.

**Parágrafo 35. Suspensión de acuerdos**

(1) Si la mayoría de la representación de jóvenes y de aprendices o la representación de incapacitados permanentes considera un acuerdo del comité de empresa como gravemente perjudicial para los intereses importantes de los trabajadores representados por ellas, entonces hay suspender el acuerdo a petición suya durante una semana desde la fecha de la adopción del acuerdo, para que con ello pueda ser intentado en este plazo un arreglo, en su caso con ayuda de los sindicatos representados en el centro de trabajo.

(2) Tras el transcurso del plazo, hay que decidir de nuevo sobre el asunto. Si se ratifica el primer acuerdo, entonces no podrá ser retomada la petición de suspensión; esto también se aplica cuando la primera decisión sólo sea modificada de modo irrelevante.

**Parágrafo 36. Reglamento de funciones**

Las demás decisiones sobre la realización de las funciones deben ser adoptadas en un reglamento escrito de funciones que el comité de empresa acuerda por mayoría de votos de sus miembros.

**Parágrafo 37. Actividad honorífica e inasistencia al trabajo**

(1) Los miembros del comité de empresa ejercen su cargo sin retribución, como un cargo honorífico.

(2) A los miembros del comité de empresa hay que liberarlos de su actividad profesional sin disminución del salario, si y supuesto que ello sea necesario para la realización reglamentaria de sus funciones, según el tamaño y forma del centro de trabajo.

(3) Para la compensación por su actividad en el comité de empresa, que sea realizada fuera de la jornada de trabajo por motivos empresariales, el miembro del comité de empresa tiene derecho a la correspondiente liberación de su trabajo con pago periódico de la retribución. Motivos empresariales también existen cuando la actividad del comité de empresa por causa de las distintas jornadas de trabajo de los miembros del comité de empresa no puede desarrollarse dentro de la jornada de trabajo personal. La liberación del trabajo hay que otorgarla antes del transcurso de un mes; si esto no fuese posible por motivos empresariales, entonces habrá que reembolsar el tiempo invertido como trabajo adicional.

(4) El salario de los miembros del comité de empresa, incluido un período de un año tras la finalización del mandato, debe ser calculado sin que resulte inferior al salario de un trabajador comparable con un desempeño profesional ordinario en el centro de trabajo. Esto también se aplica para las atenciones generales del empresario.

(5) Supuesto que no se oponga a las necesidades empresariales urgentes, los miembros del comité de empresa deben ser ocupados, incluido un período de un año tras la finalización del mandato, sólo en actividades que sean equivalentes a las actividades de los trabajadores mencionados en el apartado 4.

(6) Los apartados 2 y 3 se aplican igualmente para la participación en actividades de entrenamiento y actividades de formación, supuesto que estos conocimientos se acrediten como necesarios para el trabajo del comité de empresa. Motivos empresariales a los efectos del apartado 3 también existen cuando, por causa de especialidades de la organización de la jornada de trabajo en el centro de trabajo, la formación del miembro del comité de empresa se lleve a cabo fuera de su jornada de trabajo; en este caso, la extensión del derecho de compensación, con inclusión de la liberación del trabajo a que se refiere el apartado 2 por vía de formación, está limitado por la jornada de trabajo de un trabajador ocupado a tiempo completo. El comité de empresa tiene que tomar en consideración las necesidades empresariales en la fijación del momento temporal de la participación en actividades de entrenamiento y actividades de formación. Tiene que comunicar temporáneamente al empresario la participación y el momento temporal de las actividades de entrenamiento y de las actividades de formación. Si el empresario considera que no se han tomado suficientemente en consideración las necesidades empresariales, entonces podrá invocar el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

(7) Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6, cada miembro del comité de empresa durante su mandato ordinario tiene derecho a la liberación retribuida por un total de tres semanas para la participación en actividades de entrenamiento y actividades de formación que sean reconocidas como apropiadas por las autoridades laborales superiores competentes del Estado federado, tras consulta con las organizaciones centrales de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios. El derecho a que se refiere el inciso 1 se aumenta, para los trabajadores que desempeñen por primera vez el cargo de miembros de comité de empresa y tampoco fueron antes representantes de jóvenes y aprendices, en cuatro semanas. El apartado 6, incisos 2 a 6, resulta de aplicación.

### **Parágrafo 38. Liberaciones**

(1) De su actividad profesional hay que liberar al menos, en centros de trabajo con, como regla, de 200 a 500 trabajadores, un miembro del comité de empresa, de 501 a 900 trabajadores, 2 miembros del comité de empresa,

de 901 a 500 trabajadores, 3 miembros del comité de empresa,  
de 1.501 a 2.000 trabajadores, 4 miembros del comité de empresa,  
de 2.001 a 3.000 trabajadores, 5 miembros del comité de empresa,  
de 3.001 a 4.000 trabajadores, 6 miembros del comité de empresa,  
de 4.001 a 5.000 trabajadores, 7 miembros del comité de empresa,  
de 5.001 a 6.000 trabajadores, 8 miembros del comité de empresa,  
de 6.001 a 7.000 trabajadores, 9 miembros del comité de empresa,  
de 7.001 a 8.000 trabajadores, 10 miembros del comité de empresa,  
de 8.001 a 9.000 trabajadores, 11 miembros del comité de empresa,  
de 9.001 a 10.000 trabajadores, 12 miembros del comité de empresa,

En centros de trabajo con más de 10.000 trabajadores, hay que liberar por cada 2.000 trabajadores más un miembro más del comité de empresa. Las liberaciones también pueden realizarse con la forma de liberaciones parciales. Éstas no deben en conjunto superar la extensión de las liberaciones a que se refieren los incisos 1 y 2. A través de convenio colectivo o acuerdo de empresa se pueden acordar reglas diferentes sobre la liberación.

(2) Los miembros del comité de empresa a liberar serán elegidos en su seno, tras consulta con el empresario, por el comité de empresa en elección secreta y de acuerdo con los principios de la representación proporcional. Si sólo se presenta una lista electoral, entonces la elección se desarrollará según los principios de la representación mayoritaria; si sólo hay que liberar un miembro del comité de empresa, entonces éste será elegido por mayoría simple de votos. El comité de empresa tiene que comunicar al empresario los nombres de los a liberar. Si el empresario considera que una liberación no es objetivamente defendible, entonces podrá invocar al órgano de arbitraje en el plazo de dos semanas siguientes a la comunicación. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa. Si el órgano de arbitraje confirma las consideraciones del empresario, entonces tiene que cumplirlas en la determinación de otro miembro del comité de empresa a liberar y también con protección de la minoría en el sentido del inciso 1. Si el empresario no invoca al órgano de arbitraje, entonces se considera dado su consentimiento a las liberaciones tras el transcurso del plazo de dos semanas. Para la destitución, se aplica igualmente el párrafo 27, apartado 1, inciso 5.

(3) El período para pagar de nuevo el salario a calcular según el párrafo 37, apartado 4, y para la ocupación a que se refiere el párrafo 37, apartado 5, se incrementa, para los miembros del comité de empresa que sean liberados tres mandatos completos consecutivos, en dos años tras el transcurso del mandato.

(4) Los miembros liberados del comité de empresa no deben ser excluidos de las actividades de formación profesional intra y extraempresariales. Dentro del año siguiente a la finalización de la liberación de un miembro del comité de empresa, hay que dar a éste oportunidad de recuperar, en el marco de las posibilidades del centro de trabajo, el desarrollo profesional ordinario en el centro de trabajo interrumpido por causa de la liberación. Para los miembros del comité de empresa que sean liberados tres mandatos completos consecutivos, se incrementa el período a que se refiere el inciso 2, en dos años.

### **Parágrafo 39. Consultas**

(1) El comité de empresa puede organizar consultas durante la jornada de trabajo. El tiempo y el lugar hay que acordarlos con el empresario. Si no se alcanza un acuerdo, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

(2) Si la representación de jóvenes y de aprendices no efectúa ninguna consulta propia, entonces podrá participar en las consultas del comité de empresa un miembro de la representación de jóvenes y de aprendices, para el asesoramiento de los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1.

(3) La inasistencia durante la jornada que sea necesaria para la visita a la consulta o para utilizar de otro modo el comité de empresa, no da derecho al empresario a la minoración del salario del trabajador.

**Parágrafo 40. Costes y gastos materiales del comité de empresa**

(1) Los costes derivados de la actividad del comité de empresa los soporta el empresario.

(2) Para las reuniones, las consultas y el desarrollo corriente de funciones, el empresario tiene que poner para su cumplimiento, en el volumen necesario, locales, medios materiales y técnicas de información y comunicación, así como personal de oficina.

**Parágrafo 41. Prohibición de cuotas**

El cobro y prestación de contribuciones de los trabajadores para los objetivos del comité de empresa es inadmisibles.

**Capítulo cuarto. Asamblea**

**Parágrafo 42. Composición, asamblea parcial y asamblea de sección**

(1) La asamblea se compone de los trabajadores del centro de trabajo; será dirigida por el presidente del comité de empresa. No es pública. Si una asamblea de todos los trabajadores no puede tener lugar en el mismo momento por causa de la particularidad del centro de trabajo, entonces hay que desarrollar asambleas parciales.

(2) Los trabajadores de partes del centro de trabajo delimitadas organizativa o espacialmente tienen que ser coordinados por el comité de empresa en asambleas de sección, cuando esto sea necesario para la discusión de intereses especiales de los trabajadores. La asamblea de sección será dirigida por un miembro del comité de empresa que en lo posible pertenezca como trabajador a una parte del comité de empresa afectada. El apartado 1, incisos 2 y 3, se aplica igualmente.

**Parágrafo 43. Asambleas ordinarias del centro de trabajo y asambleas ordinarias de sección**

(1) El comité de empresa tiene que convocar una vez cada cuatrimestre natural una asamblea de centro de trabajo y dar cuenta en ella de un informe de actividad. Si se cumplen los requisitos del párrafo 42, apartado 2, inciso 1, entonces el comité de empresa tendrá que realizar en cada año natural dos de las asambleas de centro de trabajo mencionadas en el inciso 1 como asambleas sectoriales. Las asambleas sectoriales deben tener lugar en lo posible simultáneamente. El comité de empresa puede realizar en cada semestre natural una asamblea de centro de trabajo más o, cuando se cumplan los requisitos del párrafo 42, apartado 2, inciso 1, asambleas sectoriales adicionales una vez, cuando esto resulte conveniente por motivos especiales.

(2) Hay que invitar al empresario a las asambleas del centro de trabajo y a las asambleas sectoriales con indicación del orden del día. Tiene derecho a hablar en las asambleas. El empresario o su representante tiene que informar al menos una vez en cada año natural en una asamblea de centro de trabajo sobre aspectos de personal y aspectos sociales, con inclusión del estado de la paridad de mujeres y hombres en el centro de trabajo, así como de la integración de los trabajadores extranjeros ocupados en el centro de trabajo, sobre la situación económica y desarrollo del centro de trabajo, así como sobre la protección del medio ambiente en el centro de trabajo, supuesto que a través de ello no se pongan en peligro los secretos industriales o los secretos del centro de trabajo.

(3) El comité de empresa tiene derecho y está obligado, si lo desea el empresario o al menos una cuarta parte de los trabajadores electores, a convocar una asamblea de centro de trabajo, y a fijar en el orden del día el objeto de consulta instado. De la fecha de la asamblea que tenga lugar por deseo del empresario hay que informar temporáneamente.

(4) A petición de un sindicato representado en el centro de trabajo, el comité de empresa debe convocar una asamblea de centro de trabajo a que se refiere el apartado 1, inciso 1, antes del transcurso de dos semanas tras la recepción de la petición, cuando no hayan sido realizadas asambleas sectoriales ni asambleas de centro de trabajo en el semestre previo.

#### **Parágrafo 44. Fecha y pérdida de ganancias**

(1) Las reuniones mencionadas en los párrafos 14a, 17 y 43, apartado 1, y las convocadas por deseo del empresario, tienen lugar durante la jornada de trabajo, supuesto que la peculiaridad del centro de trabajo no exija obligatoriamente otra regla. El tiempo de la participación en estas asambleas, con inclusión de los períodos de desplazamiento, tiene que ser pagado a los trabajadores como tiempo de trabajo. Esto también se aplica cuando las asambleas tengan lugar fuera de la jornada de trabajo por causa de la peculiaridad del centro de trabajo. Los gastos de viaje que se produzcan a los trabajadores por causa de la participación en estas asambleas tiene que reembolsarlos el empresario.

(2) Las demás asambleas del centro de trabajo o sectoriales tienen lugar fuera de la jornada de trabajo. En relación con esto, se puede acordar otra cosa diferente con el empresario; las asambleas realizadas durante la jornada de trabajo con el consentimiento del empresario no dan derecho al empresario a minorar el salario de los trabajadores.

#### **Parágrafo 45. Temas de las asambleas de centro de trabajo y de las asambleas sectoriales**

Las asambleas de centro de trabajo y las asambleas sectoriales pueden tratar asuntos, incluidos aquéllos relativos a política salarial, política social, política de medio ambiente y económicos, así como cuestiones de promoción de la paridad de mujeres y hombres y de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como de la integración de los trabajadores extranjeros empleados en el centro de trabajo, que interesen directamente al centro de trabajo o a sus trabajadores; los principios del párrafo 74, apartado 2, resultan de aplicación. Las asambleas del centro de trabajo y las asambleas sectoriales pueden presentar peticiones al comité de empresa y tomar posición sobre sus decisiones.

#### **Parágrafo 46. Mandatarios de las asociaciones**

(1) En las asambleas de centro de trabajo o en las asambleas sectoriales pueden participar asesorando mandatarios de los sindicatos representados en el centro de trabajo. Si participa el empresario en las asambleas de centro de trabajo o en las asambleas sectoriales, entonces podrá ser convocado un mandatario de la asociación de empresarios a la que él pertenezca.

(2) Hay que comunicar la fecha y el orden del día de las asambleas de centro de trabajo o de las asambleas sectoriales, simultáneamente por escrito, a los sindicatos representados en el comité de empresa.

### **Capítulo quinto. Comité de empresa conjunto**

#### **Parágrafo 47. Requisitos de constitución, número de miembros y reparto de votos**

(1) Si existen en una empresa varios comités de empresa, entonces habrá que constituir un comité de empresa conjunto.

(2) Al comité de empresa conjunto envía cada comité de empresa con hasta tres miembros, uno de sus miembros; cada comité de empresa con más de tres miembros, envía dos de sus miembros. Los sexos deben ser tomados en cuenta adecuadamente.

- (3) El comité de empresa tiene que nombrar para cada miembro del comité de empresa conjunto al menos un miembro suplente, y determinar el orden de relevo.
- (4) A través de convenio colectivo o acuerdo de empresa se puede regular el número de miembros del comité de empresa conjunto de manera diferente al apartado 2, inciso 1.
- (5) Si pertenecen, según el apartado 2, inciso 1, al comité de empresa conjunto más de cuarenta miembros y no existe ninguna norma convencional a que se refiere el apartado 4, entonces habrá que celebrar entre el comité de empresa conjunto y el empresario un acuerdo de empresa sobre el número de miembros del comité de empresa conjunto, en el que se determinará que los comités de empresa de varios centros de trabajo de una empresa que estén conectados unos con otros por intereses regionales o similares, envíen miembros comunes al comité de empresa conjunto.
- (6) Si no se logra un acuerdo en el caso del apartado 5, entonces decidirá un órgano de arbitraje a constituir para toda la empresa. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa conjunto.
- (7) Cada miembro del comité de empresa conjunto tiene tantos votos como en el centro de trabajo, en el que fue elegido, estén inscritos trabajadores electores en la lista electoral. Si el comité de empresa envía varios miembros, entonces les corresponden proporcionalmente los votos a que se refiere el inciso 1.
- (8) Si un miembro del comité de empresa conjunto ha sido enviado por varios comités de empresa, entonces tiene tantos votos como trabajadores electores estén inscritos en las listas electorales en los centros de trabajo por los cuales fue enviado; si son enviados varios miembros, se aplicará igualmente el apartado 7, inciso 2.
- (9) Para los miembros del comité de empresa conjunto que hayan sido enviados por un centro de trabajo común de varias empresas, pueden ser adoptadas reglas distintas de las de los apartados 7 y 8 a través de convenio colectivo o acuerdo de empresa<sup>5</sup>.

**Parágrafo 48. Revocación de miembros del comité de empresa conjunto**

Al menos una cuarta parte de los trabajadores electores de la empresa, el empresario, el comité de empresa conjunto o un sindicato representado en la empresa, pueden solicitar ante el Tribunal de Trabajo la revocación de un miembro del comité de empresa conjunto por causa de incumplimiento grave de sus deberes legales.

**Parágrafo 49. Pérdida de la condición de miembro**

La condición de miembro en el comité de empresa conjunto finaliza con la pérdida de condición de miembro en el comité de empresa, por dimisión del cargo, por revocación del comité de empresa conjunto en base a una decisión judicial, o por destitución por el comité de empresa.

**Parágrafo 50. Competencia**

- (1) El comité de empresa conjunto es competente para tratar los asuntos que afecten al conjunto de la empresa o de varios centros de trabajo y no puedan ser regulados por los comités de empresa individuales dentro de sus centros de trabajo; su competencia se extiende también a los centros de trabajo sin comité de empresa. No está por encima de los comités de empresa individuales.
- (2) El comité de empresa puede delegar en el comité de empresa conjunto, con la mayoría de votos de sus miembros en el comité de empresa conjunto, un asunto para que lo trate. El

<sup>5</sup> Según el artículo 14, inciso 2, de la Ley para la Reforma de la Ley de Organización de la Empresa (*BetrVerf-Reformgesetz*) de 23 julio 2001 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1852), se aplica el parágrafo 47, apartado 2 [artículo 1, núm. 35, letra a) de la *BetrVerf-Reformgesetz*] para los comités de empresa existentes en el momento de la entrada en vigor de la Ley, sólo en su nueva elección.

comité de empresa puede reservarse en relación con ello el poder de decisión. El párrafo 27, apartado 2, incisos 3 y 4, se aplica igualmente.

**Parágrafo 51. Ejercicio de funciones**

(1) Para el comité de empresa conjunto se aplican igualmente el párrafo 25, apartado 1, los párrafos 26, 27, apartados 2 y 3; párrafo 28, apartado 1, incisos 1 y 3, y apartado 2; los párrafos 30, 31, 34, 35, 36, 37, apartados 1 a 3; así como los párrafos 40 y 41. El párrafo 27, apartado 1, se aplica igualmente con la especificación de que la comisión del comité de empresa conjunto se compone del presidente del comité de empresa conjunto, su suplente y en los comités de empresa conjuntos con:

- 9 a 16 miembros,
- de 3 miembros de la comisión adicionales,
- 17 a 24 miembros,
- de 5 miembros de la comisión adicionales,
- 25 a 36 miembros,
- de 7 miembros de la comisión adicionales,
- más de 36 miembros,
- de 9 miembros de la comisión adicionales,

(2) Si hay que constituir un comité de empresa conjunto, entonces tendrá que invitar al comité de empresa de la administración central de la empresa o, supuesto que no exista dicho comité de empresa, al comité de empresa del centro de trabajo mayor según el número de trabajadores electores, para la elección del presidente y del presidente suplente del comité de empresa conjunto. El presidente del comité de empresa a invitar tiene que dirigir la sesión hasta que el comité de empresa conjunto haya nombrado de su seno un director de la elección. El párrafo 29, apartados 2 a 4, se aplica igualmente.

(3) Los acuerdos del comité de empresa conjunto se adoptan, supuesto que no se haya determinado lo contrario, por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate hay que rechazar la solicitud. El comité de empresa conjunto sólo tiene capacidad de decidir cuando al menos la mitad de sus miembros tomen parte en la adopción del acuerdo y los participantes representen al menos la mitad de todos los votos; la sustitución a través de miembros suplentes es admisible. El párrafo 33, apartado 3, se aplica igualmente.

(4) En la adopción del acuerdo de la comisión del comité de empresa conjunto y de otras comisiones del comité de empresa conjunto, hay que aplicar el párrafo 33, apartados 1 y 2.

(5) Los preceptos sobre derechos y deberes del comité de empresa se aplican igualmente al comité de empresa conjunto, supuesto que esta Ley no contenga preceptos especiales.

**Parágrafo 52. Participación de la representación conjunta de incapacitados permanentes**

La representación conjunta de incapacitados permanentes (párrafo 97, apartado 1, del Libro Noveno del Código de Seguridad Social) puede participar asesorando en todas las sesiones del comité de empresa conjunto.

**Parágrafo 53. Asambleas de los comités de empresa**

(1) Al menos una vez en cada año natural, el comité de empresa conjunto tiene que convocar al presidente y al presidente suplente de los comités de empresa, así como a los demás miembros de las comisiones del comité de empresa a una asamblea. Para esta asamblea, el comité de empresa puede enviar otros miembros de su seno distintos de los del inciso 1, supuesto que mediante ello no se exceda el número total de participantes indicados para él en el inciso 1.

- (2) En la asamblea de comités de empresa tiene que dar cuenta;
1. El comité de empresa conjunto, de un informe de actividad,
  2. El empresario, de un informe sobre cuestiones de personal y cuestiones sociales, con inclusión del estado de la paridad entre hombres y mujeres en la empresa, de la integración de los trabajadores extranjeros ocupados en la empresa, sobre la situación económica y el desarrollo de la empresa, así como sobre cuestiones de protección del medio ambiente en la empresa, supuesto que a través de ello no se pongan en peligro los secretos industriales y los secretos del centro de trabajo.
- (3) El comité de empresa conjunto puede realizar la asamblea de comités de empresa en forma de asambleas parciales. En lo restante, se aplican igualmente el parágrafo 42, apartado 1, inciso 1, segundomedioinciso, e inciso 2; el parágrafo 43, apartado 2, incisos 1 y 2; así como los párrafos 45 y 46.

### **Capítulo sexto. Comité de empresa de grupo de empresas**

#### **Parágrafo 54. Constitución del comité de empresa de grupo de empresas**

(1) En un grupo de empresas (parágrafo 18, apartado 1, de la Ley de Sociedades Anónimas) puede constituirse un comité de empresa de grupo de empresas por acuerdo de los comités de empresa conjuntos individuales. La constitución exige el consentimiento de los comités de empresa conjuntos de las empresas del grupo, en las que en conjunto estén ocupados más del 50 por ciento de los trabajadores de las empresas del grupo.

(2) Si en una empresa del grupo existe sólo un comité de empresa, entonces cumplirá éste las funciones del comité de empresa conjunto a que se refieren los preceptos de este capítulo.

#### **Parágrafo 55. Composición del comité de empresa de grupo de empresas y reparto de votos**

(1) En el comité de empresa de grupo de empresas envía cada comité de empresa conjunto dos de sus miembros. Los sexos deben ser tomados en consideración adecuadamente.

(2) El comité de empresa conjunto tiene que nombrar para cada miembro del comité de empresa de grupo de empresas al menos un miembro suplente y determinar el orden de relevo.

(3) A cada miembro del comité de empresa de grupo de empresas le corresponden por mitades los votos de los miembros del comité de empresa conjunto que envió.

(4) A través de convenio colectivo o acuerdo de empresa puede ser regulado el número de miembros del comité de empresa de grupo de empresas de manera diferente al apartado 1, inciso 1. El parágrafo 47, apartados 5 a 9, se aplica igualmente.

#### **Parágrafo 56. Revocación de los miembros del comité de empresa de grupo de empresas**

Al menos una cuarta parte de los trabajadores electores de las empresas del grupo, el empresario, el comité de empresa del grupo de empresas o un sindicato representado en el grupo de empresas, pueden solicitar ante el Tribunal de Trabajo la revocación de un miembro del comité de empresa de grupo de empresas por causa de incumplimiento grave de sus deberes legales.

#### **Parágrafo 57. Pérdida de la condición de miembro**

La condición de miembro en el comité de empresa de grupo de empresas finaliza con la pérdida de la condición de miembro en el comité de empresa conjunto, por dimisión del cargo, por revocación del comité de empresa de grupo de empresas basada en una decisión judicial o destitución por el comité de empresa conjunto.

#### **Parágrafo 58. Competencia**

(1) El comité de empresa de grupo de empresas es competente para tratar los asuntos que afecten al grupo o a varias empresas del grupo y no puedan ser regulados por los comités

de empresa conjuntos individualmente dentro de sus empresas; su competencia se extiende también a las empresas que no hayan constituido un comité de empresa conjunto, así como a los centros de trabajo de las empresas del grupo sin comité de empresa. No está por encima de los comités de empresa conjuntos.

(2) El comité de empresa conjunto puede delegar en el comité de empresa de grupo de empresas, con la mayoría de votos de sus miembros en el comité de empresa conjunto, un asunto para que lo trate. El comité de empresa conjunto puede reservarse en relación con ello el poder de decisión. El párrafo 27, apartado 2, incisos 3 y 4, se aplica igualmente.

#### **Parágrafo 59. Ejercicio de funciones**

(1) Para el comité de empresa de grupo de empresas se aplican igualmente el párrafo 25, apartado 1, los párrafos 26, 27, apartados 2 y 3; párrafo 28, apartado 1, incisos 1 y 3, y apartado 2; los párrafos 30, 31, 34, 35, 36, 37, apartados 1 a 3; así como los párrafos 40, 41 y 51, apartado 1, inciso 2, y apartados 3 a 5.

(2) Si hay que constituir un comité de empresa de grupo de empresas, entonces tendrá que invitar al comité de empresa conjunto de la empresa dominante o, supuesto que no exista dicho comité de empresa conjunto, al comité de empresa conjunto de la empresa del grupo mayor según el número de trabajadores electores, para la elección del presidente y del presidente suplente del comité de empresa de grupo de empresas. El presidente del comité de empresa conjunto a invitar tiene que dirigir la sesión hasta que el comité de empresa de grupo de empresas haya nombrado de su seno un director de la elección. El párrafo 29, apartados 2 a 4, se aplica igualmente.

#### **Parágrafo 59a. Participación de la representación de incapacitados permanentes del grupo de empresas**

La representación de incapacitados permanentes del grupo de empresas (párrafo 97, apartado 2, del Libro Noveno del Código de Seguridad Social) puede participar asesorando en todas las sesiones del comité de empresa de grupo de empresas.

### **PARTE TERCERA. REPRESENTACIÓN DE JÓVENES Y DE APRENDICES**

#### **Capítulo primero. Representación de jóvenes y de aprendices en el centro de trabajo**

##### **Parágrafo 60. Constitución y funciones**

(1) En los centros de trabajo con al menos, como regla, cinco trabajadores que no hayan cumplido todavía 18 años (trabajadores jóvenes) o que sean empleados para su formación y no hayan cumplido todavía 25 años, se elegirá la representación de jóvenes y de aprendices.

(2) La representación de jóvenes y de aprendices velará por los intereses especiales de los trabajadores mencionados en el apartado 1, al amparo de las especificaciones de los preceptos siguientes.

##### **Parágrafo 61. Sufragio activo y sufragio pasivo**

(1) Sufragio activo tienen todos los trabajadores del centro de trabajo mencionados en el párrafo 60, apartado 1.

(2) Sufragio pasivo tienen todos los trabajadores del centro de trabajo que no hayan cumplido todavía 25 años de edad; el párrafo 8, apartado 1, inciso 3, resulta de aplicación. Los miembros del comité de empresa no pueden ser elegidos como representantes de jóvenes y de aprendices.

**Parágrafo 62. Número de representantes de jóvenes y de aprendices, y composición de la representación de jóvenes y de aprendices**

- (1) La representación de jóvenes y de aprendices se compone, en centros de trabajo como regla con 5 a 20 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de una persona, 21 a 50 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de 3 miembros, 51 a 150 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de 5 miembros, 151 a 300 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de 7 miembros, 301 a 500 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de 9 miembros, 501 a 700 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de 11 miembros, 701 a 1.000 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de 13 miembros, más de 1.000 de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, de 15 miembros.
- (2) La representación de jóvenes y de aprendices debe constituirse en lo posible con representantes de los diversos tipos de empleo y oficios a aprender de los trabajadores ocupados en el centro de trabajo mencionados en el parágrafo 60, apartado 1.
- (3) El sexo que sea minoritario en los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, debe estar representado al menos en proporción a su relación numérica en la representación de jóvenes y de aprendices, cuando ésta se componga al menos de tres miembros.

**Parágrafo 63. Normas electorales**

- (1) La representación de jóvenes y de aprendices será elegida en elección directa y secreta.
- (2) A más tardar ocho semanas antes del transcurso del mandato de la representación de jóvenes y de aprendices, el comité de empresa nombra el comité electoral y su presidente. Para la elección de la representación de jóvenes y de aprendices, se aplican igualmente el parágrafo 14, apartados 2 a 5; el parágrafo 16, apartado 1, incisos 4 a 6; el parágrafo 18, apartado 1, inciso 1, y apartado 3; así como los párrafos 19 y 20.
- (3) Si el comité de empresa no designa el comité electoral o no lo designa, a más tardar, seis semanas antes del transcurso del mandato de la representación de jóvenes y de aprendices, o el comité electoral no cumple su deber a que se refiere el parágrafo 18, apartado 1, inciso 1, entonces se aplicarán igualmente el parágrafo 16, apartado 2, incisos 1 y 2, apartado 3, inciso 1; y el parágrafo 18, apartado 1, inciso 2; la solicitud al Tribunal de Trabajo también puede ser realizada por los trabajadores jóvenes.
- (4) En los centros de trabajo con, como regla, cinco a cincuenta de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, también se aplica el parágrafo 14a. El plazo para el nombramiento del comité electoral se reducirá en cuatro semanas en el caso del apartado 2, inciso 1; y en tres semanas, en el caso de apartado 3, inciso 1.
- (5) En centros de trabajo con, como regla, cincuenta y uno a cien de los trabajadores mencionados en el parágrafo 60, apartado 1, se aplica igualmente el parágrafo 14a, apartado 5.

**Parágrafo 64. Fecha de la elección y mandato**

- (1) La elección ordinaria de la representación de jóvenes y de aprendices tiene lugar cada dos años, en el período de 1 de octubre a 30 de noviembre. Para la elección de la representación de jóvenes y de aprendices fuera de este período, se aplica igualmente el parágrafo 13, apartado 2, núms. 2 a 6, y apartado 3.
- (2) El mandato ordinario de la representación de jóvenes y de aprendices asciende a dos años. El mandato comienza con la publicación del resultado electoral o, cuando todavía exista en este

momento una representación de jóvenes y de aprendices, con el transcurso de su mandato. El mandato finaliza, a más tardar, el 30 de noviembre del año en el que tengan lugar las elecciones ordinarias a que se refiere el apartado 1, inciso 1. En el caso del párrafo 13, apartado 3, inciso 2, el mandato finaliza, a más tardar, el 30 de noviembre del año en el que haya que elegir de nuevo la representación de jóvenes y de aprendices. En el caso del párrafo 13, apartado 2, núm. 2, el mandato finaliza con la publicación del resultado electoral de la representación de jóvenes y de aprendices elegida de nuevo.

(3) Un miembro de la representación de jóvenes y de aprendices que en el curso del mandato cumpla 25 años de edad, permanece como miembro de la representación de jóvenes y de aprendices hasta el final del mandato.

#### **Parágrafo 65. Ejercicio de funciones**

(1) Para la representación de jóvenes y de aprendices se aplican igualmente el párrafo 23, apartado 1; los párrafos 24, 25, 26, 28, apartado 1, incisos 1 y 2; los párrafos 30, 31, 33, apartados 1 y 2; así como los párrafos 34, 36, 37, 40 y 41.

(2) La representación de jóvenes y de aprendices puede celebrar sesiones tras comunicárselo al comité de empresa; el párrafo 29 se aplica igualmente. En estas sesiones puede participar el presidente del comité de empresa o un miembro delegado del comité de empresa.

#### **Parágrafo 66. Suspensión de acuerdos del comité de empresa**

(1) Si la mayoría de representantes de jóvenes y de aprendices considera un acuerdo del comité de empresa como gravemente perjudicial para los intereses principales de los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, entonces habrá que suspender, a solicitud suya, el acuerdo durante una semana, para que en este plazo pueda ser intentado un acuerdo, en su caso con la ayuda de los sindicatos representados en el centro de trabajo.

(2) Si se ratifica el primer acuerdo, entonces no podrá ser retomada la petición de suspensión; esto también se aplica cuando la primera decisión sólo sea modificada de modo irrelevante.

#### **Parágrafo 67. Participación en las sesiones del comité de empresa**

(1) La representación de jóvenes y de aprendices puede enviar un representante a todas las sesiones del comité de empresa. Si se tratan asuntos que interesen en especial a los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, entonces tiene derecho de participación en estos puntos del orden del día toda la representación de jóvenes y aprendices.

(2) Los representantes de jóvenes y aprendices tienen derecho de voto, supuesto que los acuerdos a adoptar por el comité de empresa afecten gravemente a los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1.

(3) La representación de jóvenes y de aprendices puede solicitar al comité de empresa que se incluyan en el siguiente orden del día asuntos que interesen en especial a los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, y sobre los que haya que consultarles. El comité de empresa debe hacer llegar a la representación de jóvenes y aprendices, para la consulta, los asuntos que interesen en especial a los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1.

#### **Parágrafo 68. Participación en reuniones conjuntas**

El comité de empresa tiene que convocar a la representación de jóvenes y aprendices para reuniones entre empresario y comité de empresa, cuando sean tratados asuntos que interesen en especial a los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1.

#### **Parágrafo 69. Consultas**

En los centros de trabajo que ocupen, como regla, más de cincuenta de los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, la representación de jóvenes y de aprendices puede

organizar consultas durante la jornada de trabajo. El tiempo y el lugar hay que acordarlos por el comité de empresa y el empresario. El párrafo 39, apartado 1, incisos 3 y 4, y el apartado 3, se aplica igualmente. En las consultas de la representación de jóvenes y de aprendices, puede participar asesorando el presidente del comité de empresa o un miembro delegado del comité de empresa.

**Parágrafo 70. Funciones generales**

- (1) La representación de jóvenes y de aprendices tiene las funciones generales siguientes:
1. Las medidas que sirvan a los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, para solicitar al comité de empresa, en especial en cuestiones de formación profesional y de la contratación de empleados para su formación profesional a través de una relación laboral;
  - 1a. Las medidas para solicitar al comité de empresa que lleve adelante la equiparación real de los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, en correspondencia con el párrafo 80, apartado 1, núms. 2a y 2b;
  2. Velar por que se cumplan a favor de los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, las leyes, reglamentos, normas de prevención de accidentes, convenios colectivos y acuerdos de empresa vigentes;
  3. Estimular que se acepte por los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, en especial en cuestiones de formación profesional y, en caso de que les parezcan justificadas, que se dé eficacia en el comité de empresa a un arreglo. La representación de jóvenes y aprendices tiene que informar a los trabajadores afectados mencionados en el párrafo 60, apartado 1, sobre la situación y el resultado de las negociaciones;
  4. Para fomentar la integración de los trabajadores extranjeros mencionados en el párrafo 60, apartado 1, y para solicitar las correspondientes medidas en el comité de empresa.

(2) Para la ejecución de sus funciones, hay que informar temporalmente y detalladamente a la representación de jóvenes y de aprendices a través del comité de empresa. La representación de jóvenes y de aprendices puede exigir que el comité de empresa ponga a su disposición los documentos necesarios para la ejecución de sus funciones.

**Parágrafo 71. Asambleas de jóvenes y de aprendices**

La representación de jóvenes y de aprendices, antes o después de cada asamblea de centro de trabajo, de acuerdo con el comité de empresa, puede convocar una asamblea de jóvenes y de aprendices del centro de trabajo. De acuerdo con el comité de empresa y el empresario, la asamblea de jóvenes y de aprendices también puede ser convocada en otro momento. El párrafo 43, apartado 2, incisos 1 y 2; los párrafos 44 a 46 y el párrafo 65, apartado 2, inciso 2, se aplican igualmente.

**Capítulo segundo. Representación conjunta de jóvenes y de aprendices**

**Parágrafo 72. Requisitos de constitución, número de miembros y reparto de votos**

- (1) Si en una empresa existen varias representaciones de jóvenes y de aprendices, entonces habrá que constituir una representación conjunta de jóvenes y de aprendices.
- (2) A la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, cada representación de jóvenes y de aprendices envía un miembro.
- (3) La representación de jóvenes y de aprendices tiene que designar al menos un miembro suplente para el miembro de la representación de jóvenes y de aprendices, y establecer el orden de sustitución.

(4) A través de convenio colectivo o acuerdo de empresa, puede ser regulado el número de miembros de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, separándose del apartado 2.

(5) Si pertenecen, según el apartado 2, más de veinte miembros a la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, y no existe ninguna regulación convencional a que se refiere el apartado 4, entonces habrá que celebrar un acuerdo de empresa entre el comité de empresa conjunto y el empresario sobre el número de miembros de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, en el que se determine que las representaciones de jóvenes y de aprendices de varios centros de trabajo de una empresa que estén conectadas recíprocamente por intereses similares o regionales, envíen miembros comunes a la representación conjunta de jóvenes y de aprendices.

(6) Si en el caso del apartado 5 no se logra un acuerdo, entonces decidirá un órgano de arbitraje a constituir para toda la empresa. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa conjunto.

(7) Cada miembro de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices tiene tantos votos como en el centro de trabajo, en el que fue elegido, estén inscritos en la lista electoral trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1. Si un miembro de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices fue enviado por varios centros de trabajo, entonces tendrá tantos votos como trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1, estén inscritos en las listas electorales en los centros de trabajo por los cuales fue enviado. Si son enviados varios miembros de la representación de jóvenes y de aprendices, entonces les corresponderán proporcionalmente los votos a que se refiere el inciso 1.

(8) Para los miembros de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices que hayan sido enviados por un centro de trabajo común de varias empresas, pueden ser adoptadas reglas distintas de las del apartados 7 a través de convenio colectivo o acuerdo de empresa.

### **Parágrafo 73. Ejercicio de funciones y aplicación de otros preceptos**

(1) La representación conjunta de jóvenes y de aprendices puede mantener reuniones tras informar al comité de empresa conjunto. En las reuniones puede participar el presidente del comité de empresa conjunto o un miembro delegado del comité de empresa conjunto.

(2) Para la representación conjunta de jóvenes y de aprendices se aplican igualmente el párrafo 25, apartado 1; los párrafos 26 y 28, apartado 1, inciso 1; los párrafos 30, 31, 34, 36 y 37, apartados 1 a 3; los párrafos 40, 41, 48, 49, 50 y 51, apartados 2 a 5; así como los párrafos 66 a 68.

## **Capítulo tercero. La representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas**

### **Parágrafo 73a. Requisitos de constitución, número de miembros y reparto de votos**

(1) Si en un grupo de empresas (párrafo 18, apartado 1, de la Ley de Sociedades Anónimas) existen varias representaciones conjuntas de jóvenes y de aprendices, se podrá constituir una representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas por medio de acuerdos de las representaciones individuales conjuntas de jóvenes y de aprendices. La constitución requiere el consentimiento de las representaciones de jóvenes y de aprendices conjuntas de las empresas del grupo, en las que en conjunto estén ocupados al menos un 75 por ciento de los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1. Si en una empresa del grupo existe sólo una representación de jóvenes y de aprendices, entonces ésta desempeñará las funciones de una representación conjunta de jóvenes y de aprendices al amparo de las normas de este capítulo

(2) A la representación de jóvenes y de aprendices del grupo de empresas, envía cada representación conjunta de jóvenes y de aprendices uno de sus miembros. Ella tiene que designar para cada miembro al menos un suplente y establecer el orden de sustitución.

(3) Cada miembro de la representación de jóvenes y de aprendices del grupo de empresas tiene tantos votos como votos tengan en total los miembros de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices que los envían.

(4) El parágrafo 72, apartados 4 a 8, se aplica igualmente.

**Parágrafo 73b. Ejercicio de funciones y aplicación de otros preceptos**

(1) La representación de jóvenes y de aprendices del grupo de empresas puede mantener reuniones tras informar al comité de empresa del grupo de empresas. En las reuniones puede participar el presidente o un miembro delegado del comité de empresa del grupo de empresas.

(2) Para la representación de jóvenes y de aprendices del grupo de empresas se aplican igualmente el parágrafo 25, apartado 1; los párrafos 26 y 28, apartado 1, inciso 1; los párrafos 30, 31, 34, 36 y 37, apartados 1 a 3; los párrafos 40, 41 y 51, apartados 3 a 5; los párrafos 56, 57, 58 y 59, apartado 2, y los párrafos 66 a 68.

**PARTE CUARTA. COLABORACIÓN Y COGESTIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**Capítulo Primero. Generalidades**

**Parágrafo 74. Principios de la cooperación**

(1) El empresario y el comité de empresa deben reunirse para deliberar al menos una vez al mes. Tienen que negociar sobre cuestiones conflictivas con la voluntad seria de llegar a un acuerdo y hacer propuestas para zanjar las divergencias de opiniones.

(2) Las medidas de lucha laboral entre el empresario y el comité de empresa son inadmisibles; no se afectará por causa de ello a las luchas laborales entre las partes de un convenio colectivo. El empresario y el comité de empresa tienen que abstenerse de acciones a través de las que sean perjudicadas la actividad laboral o la paz del centro de trabajo. Tienen que abstenerse de la correspondiente actividad política partidaria en el centro de trabajo; el tratamiento de asuntos de tipo político-salarial, político-social, de política de medio ambiente y económicos, que afecten directamente al centro de trabajo o a sus trabajadores no quedarán afectados por ello.

(3) Los trabajadores que desempeñen funciones en el marco de esta Ley no serán perjudicados a causa de ello por la actividad para su sindicato también en el centro de trabajo.

**Parágrafo 75. Principios sobre el tratamiento de los miembros del centro de trabajo**

(1) El empresario y el comité de empresa tienen que por que todas las personas ocupadas en el centro de trabajo serán tratadas de conformidad con los principios de Derecho y de la equidad, en particular que no se produzca ningún perjuicio a las personas por motivos de su raza o por causa de su origen étnico, de su descendencia u otro origen, de su nacionalidad, de su religión o ideología, de su incapacidad, de su edad, de su actividad u opinión política o sindical o por causa de su sexo o de su orientación sexual.

(2) El empresario y el comité de empresa tienen que proteger y promover el libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores ocupados en el centro de trabajo. Tienen que promover la autonomía e iniciativa propia de los trabajadores y grupos laborales.

**Parágrafo 76. Órgano de arbitraje**

(1) Para zanjar las divergencias de opiniones entre empresario y comité de empresa, comité de empresa conjunto o comité de empresa de grupo, hay que constituir en caso de necesidad un órgano de arbitraje. A través de acuerdo de empresa puede constituirse un órgano de arbitraje permanente.

(2) El órgano de arbitraje se compone de un número igual de vocales, que serán designados por el empresario y el comité de empresa, y de un presidente imparcial, en cuya persona deben

ponerse de acuerdo ambas partes. Si no se logra un acuerdo sobre la persona del presidente, entonces lo designará el Tribunal de Trabajo. Éste decide también cuando no se logre ningún acuerdo sobre el número de vocales.

(3) El órgano de arbitraje tiene que actuar de inmediato. Adopta sus acuerdos tras una audiencia verbal por mayoría de votos. En primer lugar, el presidente tiene que abstenerse en la adopción de acuerdo; si no se logra una mayoría, entonces el presidente participará en la nueva adopción de acuerdo tras una consulta adicional. Los acuerdos del órgano de arbitraje hay que redactarlos por escrito y enviarlos por el presidente para su firma al empresario y al comité de empresa.

(4) A través de acuerdo de empresa, pueden ser reguladas otras singularidades del procedimiento ante el órgano de arbitraje.

(5) En los casos en los que la decisión del órgano de arbitraje reemplace el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa, el órgano de arbitraje actuará a solicitud de una parte. Si una parte no designa ningún miembro o los miembros nombrados por una parte no asisten a pesar de la invitación temporánea a la sesión, entonces el presidente y los miembros presentes decidirán solos al amparo de lo dispuesto en el apartado 3. El órgano de arbitraje adopta sus acuerdos teniendo en cuenta apropiadamente el interés del centro de trabajo y de los trabajadores afectados, según un criterio equitativo. La transgresión de los límites del criterio sólo puede alegarse ante el Tribunal de Trabajo por el empresario o por el comité de empresa dentro del plazo de dos semanas a contar desde el día de la adopción del acuerdo.

(6) En lo restante, sólo actuará el órgano de arbitraje cuando ambas partes lo soliciten o estén de acuerdo en su intervención. En estos casos, el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa sólo reemplaza su decisión cuando ambas partes se hayan sometido previamente a la decisión o la hayan aceptado posteriormente.

(7) Supuesto que sea dado el contencioso judicial al amparo de otros preceptos, no será excluido por la decisión del órgano de arbitraje.

(8) A través de convenio colectivo, puede decidirse que en lugar del órgano de arbitraje mencionado en el apartado 1, intervenga un órgano de arbitraje convencional.

### **Parágrafo 76a. Gastos del órgano de arbitraje**

(1) El empresario soporta los gastos del órgano de arbitraje.

(2) Los vocales del órgano de arbitraje que pertenezcan al centro de trabajo no reciben ninguna compensación por su actividad; el parágrafo 37, apartados 2 y 3, se aplica igualmente. Si hay que constituir el órgano de arbitraje para zanjar las divergencias de opiniones entre el empresario y el comité de empresa conjunto o el comité de empresa de grupo de empresas, entonces se aplicará igualmente el inciso 1 para los vocales pertenecientes a un centro de trabajo de la empresa o de una empresa del grupo.

(3) El presidente y los vocales del órgano de arbitraje que no computen para las personas mencionadas en el apartado 2, tienen derecho frente al empresario a la compensación de su actividad. El tope de la compensación se rige por los principios del apartado 4, incisos 3 a 5.

(4) El Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social puede regular por medio de reglamento la compensación a que se refiere el apartado 3. En el reglamento de compensación hay que determinar los topes indemnizatorios. Para ello hay que tomar en consideración en especial el tiempo necesario invertido, la complejidad del conflicto, así como la pérdida de ganancias. La compensación de los vocales hay que fijarla en cuantía inferior a la del presidente. En la determinación de los topes indemnizatorios hay que tener en cuenta los intereses justificados de los miembros del órgano de arbitraje y del empresario.

(5) Del apartado 3 y de un reglamento de compensación a que se refiere el apartado 4, cabrá separarse a través de convenio colectivo o de acuerdo de empresa, cuando esto lo admita un convenio colectivo o no exista una regulación convencional.

**Parágrafo 77. Ejecución de acuerdos conjuntos y de acuerdos de empresa**

(1) Los acuerdos entre el comité de empresa y el empresario, también supuesto que se basen en una decisión del órgano de arbitraje, se ejecutan por el empresario, a no ser que en el caso concreto se haya acordado otra cosa. El comité de empresa no necesita intervenir mediante actos unilaterales en la dirección del centro de trabajo.

(2) Los acuerdos de empresa hay que celebrarlos conjuntamente por el comité de empresa y el empresario y redactarlos por escrito. Han de ser firmados por ambas partes; esto no se aplica, supuesto que los acuerdos de empresa se basen en la decisión del órgano de arbitraje. El empresario tiene que exponer los acuerdos de empresa en un lugar adecuado del centro de trabajo.

(3) Los salarios y demás condiciones de trabajo que estén o sean principalmente reguladas por convenio colectivo no pueden ser objeto de un acuerdo de empresa. Esto no se aplica cuando un convenio colectivo admite expresamente la celebración de acuerdos de empresa complementarios.

(4) Los acuerdos de empresa vinculan directamente y obligatoriamente. Si se concediesen derechos a los trabajadores por medio de un acuerdo de empresa, entonces sólo se admitirá una renuncia a ellos con el consentimiento del comité de empresa. La pérdida de estos derechos está excluida. Los plazos máximos para su invocación sólo son en consecuencia admisibles tal y como estuviesen acordados en un convenio colectivo o en un acuerdo de empresa; esto mismo se aplica para el acortamiento de los plazos de prescripción.

(5) Los acuerdos de empresa, supuesto que no se haya acordado otra cosa, pueden ser denunciados con un plazo de tres meses.

(6) Tras la vigencia de un acuerdo de empresa, sus reglas continúan aplicándose en los asuntos en los que la decisión del órgano de arbitraje pueda reemplazar el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa, hasta que sea reemplazado por otro acuerdo.

**Parágrafo 78. Disposiciones protectoras**

Los miembros del comité de empresa, del comité de empresa conjunto, del comité de empresa de grupo de empresas, de la representación de jóvenes y de aprendices, de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, de la representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas, del comité económico, de la representación de a bordo, del comité de flota, de las representaciones de los trabajadores mencionadas en el parágrafo 3, apartado 1, del órgano de arbitraje, de un órgano de arbitraje convencional (parágrafo 76, apartado 8) y del órgano de quejas del centro de trabajo (parágrafo 86), así como del personal de información (parágrafo 80, apartado 2, inciso 3) no deben ser dañados ni obstaculizados en el ejercicio de su actividad. No deben ser perjudicados ni favorecidos por causa de su actividad; esto también se aplica en relación con su desarrollo profesional.

**Parágrafo 78a. Protección de los aprendices en casos especiales**

(1) Si el empresario tiene la intención de no mantener la relación laboral por tiempo indefinido de un aprendiz, de un miembro de la representación de jóvenes y de aprendices, del comité de empresa, de la representación de a bordo o del comité de flota, tras la finalización de la relación profesional formativa, entonces tiene que comunicar esto por escrito al aprendiz tres meses antes de la finalización de la relación formativa profesional.

(2) Si el aprendiz mencionado en el apartado 1 exige por escrito al empresario la readmisión, dentro de los últimos tres meses anteriores a la finalización de la relación profesional formativa,

entonces se considera existente entre el aprendiz y el empresario, como consecuencia de la relación profesional formativa, una relación laboral por tiempo indefinido. A esta relación laboral hay que aplicarle igualmente en especial el párrafo 37, apartados 4 y 5.

(3) Los apartados 1 y 2 también se aplican cuando la relación profesional formativa termina antes del transcurso del año siguiente a la finalización del mandato de la representación de jóvenes y de aprendices, del comité de empresa, de la representación de a bordo o del comité de flota.

(4) El empresario puede, a más tardar hasta el transcurso de dos semanas siguientes a la terminación de la relación profesional formativa, solicitar del Tribunal de Trabajo,

1. Que se declare que la relación laboral a que se refiere el apartado 2 ó 3 no existe, o
2. Que se disuelva la relación laboral ya existente al amparo del apartado 2 ó 3,

cuando existan hechos sobre los que no se pueda exigir la readmisión al empresario tras tomar en consideración todas las circunstancias. En el procedimiento ante el Tribunal de Trabajo, en caso de miembros de la representación de jóvenes y de aprendices, el comité de empresa, la representación de a bordo y el comité de flota también están interesados.

(5) Los apartados 2 a 4 se aplican con independencia de ello, si el empresario no ha cumplido su deber de comunicación a que se refiere el apartado 1.

#### **Parágrafo 79. Deber de sigilo**

(1) Los miembros y los miembros suplentes del comité de empresa están obligados a no revelar y a no utilizar los secretos empresariales y comerciales que hayan sido conocidos por causa de su pertenencia al comité de empresa y que hayan sido calificados expresamente como materia reservada por el empresario. Esto también se aplica tras el cese en el comité de empresa. La obligación no se aplica en su relación con los miembros del comité de empresa. Tampoco se aplica, además, en su relación con el comité de empresa conjunto, el comité de empresa del grupo de empresas, la representación de a bordo, el comité de flota, y los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia, así como en el procedimiento ante el órgano de arbitraje, el órgano de arbitraje convencional (párrafo 76, apartado 8) o del comité de quejas del centro de trabajo (párrafo 86).

(2) El apartado 1 se aplica análogamente para los miembros y miembros suplentes del comité de empresa conjunto, del comité de empresa de grupo de empresas, de la representación de jóvenes y de aprendices, de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, de la representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas, del comité económico, de la representación de a bordo, del comité de flota, de las representaciones de los trabajadores constituidas según el párrafo 3, apartado 1, del órgano de arbitraje, del órgano de arbitraje convencional (párrafo 76, apartado 8) y del comité de quejas del centro de trabajo (párrafo 86), así como para los representantes de sindicatos o de asociaciones de empresarios.

#### **Parágrafo 80. Funciones generales**

(1) El comité de empresa tiene las siguientes funciones generales:

1. Vigilar acerca de que las leyes, reglamentos, normas de prevención de riesgos laborales, convenios colectivos y acuerdos de empresa vigentes favorables a los trabajadores, se cumplan;
2. Solicitar del empresario medidas que sirvan al centro de trabajo y a la plantilla;
- 2a. Promover el cumplimiento de la paridad real de mujeres y hombres, en especial en la contratación, ocupación, formación, formación continua y perfeccionamiento y el ascenso profesional;

- 2b. Promover la conciliación de la vida familiar y laboral;
3. Estimular que se acepte por los trabajadores y las representaciones de jóvenes y de aprendices, y en caso de que les parezca justificado, que se dé eficacia a un acuerdo a través de negociaciones con el empresario; tiene que informar a los trabajadores afectados sobre la situación y el resultado de las negociaciones;
4. Promover la incorporación de incapacitados permanentes y demás personas necesitadas de protección especial;
5. Preparar la elección de una representación de jóvenes y de aprendices y ejecutar y cooperar estrechamente con éstas para la promoción de los intereses de los trabajadores mencionados en el párrafo 60, apartado 1; puede solicitar de la representación de jóvenes y de aprendices propuestas y opiniones;
6. Promover la ocupación de trabajadores mayores en el centro de trabajo;
7. Promover la integración de trabajadores extranjeros en el centro de trabajo y el entendimiento entre ellos y los trabajadores alemanes, así como solicitar medidas para la lucha contra el racismo y la xenofobia en el centro de trabajo;
8. Promover y asegurar la ocupación en el centro de trabajo;
9. Promover medidas de protección [frente a los riesgos] del trabajo y de protección del medio ambiente en el centro de trabajo.

(2) Para el cumplimiento de sus funciones a que se refiere esta Ley, el empresario tiene que informar al comité de empresa temporánea y detalladamente; la información se extiende también a la ocupación de personas que no estén en una relación laboral con el empresario. Hay que poner a disposición del comité de empresa, si lo exige, en todo momento, los documentos necesarios para el cumplimiento de sus funciones; en este ámbito, la comisión del centro de trabajo o un comité creado al amparo del párrafo 28, tiene derecho a examinar las listas de salarios y retribuciones brutas. Supuesto que sea necesario para el cumplimiento ordinario de las funciones del comité de empresa, el empresario tiene que poner a su disposición trabajadores competentes como personal de información; en cuanto a ello, tiene que tomar en consideración las propuestas del comité de empresa, supuesto que no se opongan necesidades del centro de trabajo.

(3) En cumplimiento de sus funciones, el comité de empresa puede consultar expertos al amparo de un acuerdo específico con el empresario, supuesto que esto sea necesario para el cumplimiento ordinario de sus funciones.

(4) Sobre el deber de sigilo del personal de información y de los expertos, se aplica igualmente el párrafo 70.

## **Capítulo Segundo. Derecho de colaboración y derecho de reclamación del trabajador**

### **Parágrafo 81. Deber de información y deber de deliberación del empresario**

(1) El empresario tiene que informar al trabajador sobre su función y responsabilidad, así como sobre el modo de su actividad y su situación en la actividad laboral del centro de trabajo. Tiene que instruir al trabajador antes del comienzo del trabajo sobre los riesgos de accidente y para la salud a los que éste está expuesto en el trabajo, así como sobre las medidas y mecanismos para evitar estos riesgos y las medidas correspondientes a que se refiere el párrafo 10, apartado 2, de la Ley de Protección [Frente a los Riesgos] del Trabajo.

(2) El trabajador tiene que informar temporáneamente sobre las modificaciones en su ámbito laboral. El apartado 1 se aplica igualmente.

(3) En los centros de trabajo en los que no exista comité de empresa, el empresario tiene que oír a los trabajadores sobre todas las medidas que puedan tener repercusión en la seguridad y la salud de los trabajadores.

(4) El empresario tiene que informar a los trabajadores de las medidas previstas sobre la base de una planificación de proyectos técnicos, de procedimientos laborales y ritmos de trabajo o de los lugares de trabajo, y su repercusión en su puesto de trabajo, el entorno laboral, así como del contenido y forma de sus actividades. Tan pronto se decida que será modificada la actividad del trabajador y que sus conocimientos profesionales y capacidades para el cumplimiento de sus funciones no son suficientes, el empresario tendrá que consultar con el trabajador cómo pueden ser adaptados sus conocimientos profesionales y capacidades en el marco de las posibilidades empresariales a las exigencias futuras. El trabajador puede consultar, en caso de deliberación, a un miembro del comité de empresa.

#### **Parágrafo 82. Derecho de consulta y derecho de deliberación del trabajador**

(1) El trabajador tiene derecho, en asuntos empresariales que afecten a su persona, a ser oído por personas competentes para ello, según las disposiciones de la estructura organizativa del centro de trabajo. Tiene derecho a participar en las medidas del empresario que le afecten, así como a hacer observaciones para la organización del puesto de trabajo y de la actividad laboral.

(2) El trabajador puede exigir que se le explique la cuantía y la estructura de su salario, y que se delibere con él la valoración de sus prestaciones, así como las posibilidades de su desarrollo profesional en el centro de trabajo. Puede consultar a un miembro del comité de empresa. El miembro del comité de empresa tiene que mantener secreto sobre el contenido de estas consultas, supuesto que no esté liberado de esta obligación por el trabajador en un caso concreto.

#### **Parágrafo 83. Examen de expedientes personales**

(1) El trabajador tiene derecho a examinar los expedientes personales a él relativos. En relación con ello, puede consultar a un miembro del comité de empresa. El miembro del comité de empresa tiene que mantener secreto sobre el contenido de los expedientes personales, supuesto que no esté liberado de esta obligación por el trabajador en un caso concreto.

(2) Las declaraciones del trabajador hay que adjuntarlas al contenido del expediente personal de éste, a exigencia suya.

#### **Parágrafo 84. Derecho de reclamación**

(1) Cada trabajador tiene derecho a reclamar en los lugares competentes del centro de trabajo, cuando se sienta perjudicado por el empresario o por trabajadores del centro de trabajo, o tratado injustamente o perjudicado de otro modo. Puede consultar a un miembro del comité de empresa para que le apoye o intermedie.

(2) El empresario tiene que responder al trabajador sobre el tratamiento de la reclamación y, supuesto que considere justificada la queja, ponerle remedio.

(3) Por causa del ejercicio de una reclamación no debe ocasionársele ningún perjuicio al trabajador.

#### **Parágrafo 85. Tratamiento de reclamaciones por medio del comité de empresa**

(1) El comité de empresa tiene que recibir las reclamaciones de los trabajadores y, en caso de que las considere justificadas, darles curso para su remedio ante el empresario.

(2) Si existen divergencias de opiniones entre el comité de empresa y el empresario sobre la justicia de la reclamación, entonces el comité de empresa podrá invocar al órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa. Esto no se aplica supuesto que el objeto de la reclamación sea una pretensión jurídica.

(3) El empresario tiene que informar al comité de empresa sobre el tratamiento de la reclamación. El parágrafo 84, apartado 2, permanece inalterado.

**Parágrafo 86. Acuerdos complementarios**

A través de convenio colectivo o acuerdo de empresa, pueden ser regulados aspectos concretos del procedimiento de reclamación. En ellos, se puede disponer que en los casos del parágrafo 85, apartado 2, intervenga un órgano de reclamación empresarial en lugar del órgano de arbitraje.

**Parágrafo 86a. Derecho de los trabajadores de hacer propuestas**

Cada trabajador tiene derecho a proponer temas al comité de empresa para su deliberación. Si una propuesta fuese apoyada por al menos el 5 por ciento de los trabajadores del centro de trabajo, entonces el comité de empresa tendrá que incluirla en el orden del día de una reunión del comité de empresa dentro de dos meses.

**Capítulo Tercero. Asuntos sociales****Parágrafo 87. Derechos de cogestión**

(1) El comité de empresa, supuesto que no exista norma legal o convencional, tiene que cogestionar en los siguientes asuntos:

1. Cuestiones de ordenación del centro de trabajo y de la conducta del trabajador en el centro de trabajo;
2. Comienzo y fin de la jornada diaria, incluidas las pausas, así como el reparto de la jornada en cada día laborable;
3. Acortamiento o prolongación transitorios de la jornada ordinaria del centro de trabajo;
4. Tiempo, lugar y forma de pago de los salarios;
5. Fijar los principios generales de las vacaciones y del calendario de vacaciones, así como la determinación de la situación temporal de las vacaciones para cada trabajador individual, cuando no se logre ningún acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados;
6. Introducción y aplicación de mecanismos técnicos que sean determinados para vigilar la conducta o la prestación del trabajador;
7. Reglas sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sobre la protección de la salud en el marco de las normas legales o de las normas de prevención de accidentes;
8. Forma, ampliación y administración de instituciones sociales cuyo ámbito de aplicación esté limitado al centro de trabajo, a la empresa o al grupo de empresas;
9. Asignación y desposesión de lugares habitables que se alquilen a los trabajadores en consideración a la existencia de una relación laboral, así como el establecimiento común de las condiciones de utilización;
10. Cuestiones de estructura salarial del centro de trabajo, en especial la fijación de los principios del pago y la introducción y aplicación de nuevos métodos de pago, así como su modificación;
11. Fijación de incentivos y primas, y de compensaciones por rendimiento similares, con inclusión de factores monetarios.
12. Principios sobre la naturaleza de las propuestas del centro de trabajo;
13. Principios sobre la realización del trabajo de grupo; el trabajo de grupo existe a los efectos de este precepto cuando, en el marco de la actividad laboral del centro de trabajo, un grupo de trabajadores atienda las funciones conjuntas a él encomendadas, en lo esencial con responsabilidad propia.

(2) Si no se logra un acuerdo sobre un asunto mencionado en el apartado 1, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

#### **Parágrafo 88. Acuerdos de empresa voluntarios**

A través de acuerdo de empresa pueden ser reguladas, en especial:

1. Medidas adicionales para la prevención de accidentes de trabajo y daños a la salud;
  - 1a. Medidas para la protección del medio ambiente en la empresa;
2. La creación de instituciones sociales, cuyo ámbito de eficacia esté restringido al centro de trabajo, a la empresa o al grupo de empresas;
3. Medidas para la promoción del incremento patrimonial;
4. Medidas para la integración de trabajadores extranjeros, así como para la lucha contra el racismo y la xenofobia en el centro de trabajo.

#### **Parágrafo 89. Protección [frente a los riesgos] del trabajo y protección del medio ambiente en la empresa**

(1) El comité de empresa tiene que cuidar acerca de que las normas sobre protección [frente a los riesgos] del trabajo y evitación de accidentes en el centro de trabajo, así como sobre la protección del medio ambiente en la empresa, se cumplan. Tiene que apoyar, en la lucha contra los riesgos de accidentes y riesgos contra la salud, a las autoridades competentes para la protección [frente a los riesgos] del trabajo, a las gestoras del seguro legal de accidentes y demás órganos implicados, por medio del estímulo, el asesoramiento y la información.

(2) El empresario y los organismos mencionados en el apartado 1, inciso 2, están obligados a consultar al comité de empresa, o a los miembros del comité de empresa determinados por él, en todas las visitas y cuestiones relacionadas con la protección [frente a los riesgos] del trabajo o la evitación de accidentes y en los reconocimientos de accidentes. El empresario también tiene que consultar al comité de empresa en todas las visitas y cuestiones relacionadas con la protección del medio ambiente en el centro de trabajo, y comunicarle de inmediato las condiciones y normas de los organismos competentes relativas a la protección [frente a los riesgos] del trabajo, a la evitación de accidentes y a la protección del medio ambiente en el centro de trabajo.

(3) Como protección del medio ambiente en el centro de trabajo a los efectos de esta Ley, hay que entender todas las medidas personales y de organización, así como todas las medidas relativas a construcciones, instalaciones, proyectos técnicos, procedimientos laborales, actividades laborales y puestos de trabajo del centro de trabajo, que sirvan a la protección del medio ambiente.

(4) En las discusiones del empresario con los responsables de seguridad en el marco del parágrafo 22, apartado 2, del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social, participan representantes del comité de empresa designados por el comité de empresa.

(5) El comité de empresa recibe del empresario las actas sobre reconocimientos, visitas y discusiones para las que sea consultado al amparo de los apartados 2 y 4.

(6) El empresario tiene que entregar al comité de empresa una copia del parte de accidente a que se refiere el parágrafo 193, apartado 5, del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social, para que sea firmado por el comité de empresa.

### **Capítulo Cuarto. Organización del puesto de trabajo, de la actividad laboral y del entorno laboral**

#### **Parágrafo 90. Derechos de información y consulta**

(1) El empresario tiene que informar al comité de empresa temporáneamente, según modelo, de los documentos necesarios sobre la planificación:

1. De construcciones nuevas, reformas y ampliaciones de instalaciones de fabricación, administración y demás instalaciones del centro de trabajo,
2. De anexos técnicos,
3. De procedimientos laborales y de actividades laborales, o
4. De los puestos de trabajo.

(2) El empresario tiene que consultar también temporáneamente con el comité de empresa las medidas previstas y sus repercusiones en los trabajadores, en especial en la forma de su trabajo, así como las exigencias derivadas de ello para los trabajadores, y propuestas y consideraciones del comité de empresa que pueden ser tenidas en cuenta en la planificación. El empresario y el comité de empresa también deben tomar en consideración sobre ello los conocimientos científico-laborales ya probados sobre la organización humanizada del trabajo.

#### **Parágrafo 91. Derecho de cogestión**

Si los trabajadores fuesen perjudicados de modo especial a través de modificaciones de los puestos de trabajo, de la actividad laboral o del entorno laboral, que se opongan evidentemente a los conocimientos científico-laborales ya probados sobre la organización humanizada del trabajo, entonces el comité de empresa podrá exigir medidas adecuadas para la aplicación, mitigación o para la compensación del perjuicio. Si no se logra un acuerdo, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

### **Capítulo Quinto. Asuntos de personal**

#### **Subcapítulo Primero. Asuntos de personal en general**

##### **Parágrafo 92. Planificación de personal**

- (1) El empresario tiene que informar temporánea y detalladamente al comité de empresa, mediante documentos, sobre la planificación del personal, en especial sobre la necesidad de personal actual y futura, así como sobre las medidas de personal que se derivan de ello, y las medidas de formación profesional. Tiene que consultar con el comité de empresa sobre la forma y el alcance de las medidas necesarias, y sobre cómo evitar tratos injustos.
- (2) El comité de empresa puede hacer al empresario propuestas para la introducción de una planificación de personal y su cumplimiento.
- (3) Los apartados 1 y 2 se aplican igualmente a las medidas a que se refiere el parágrafo 80, apartado 1, núms. 2a y 2b, en especial para el establecimiento y cumplimiento de medidas para la promoción de la paridad de mujeres y hombres.

##### **Parágrafo 92a. Aseguramiento de la ocupación**

- (1) El comité de empresa puede hacer propuestas al empresario sobre el aseguramiento y promoción de la ocupación. En especial, éstas pueden tener por objeto una organización flexible de la jornada, la promoción del trabajo a tiempo parcial y de la jornada de los mayores, nuevas formas de organización del trabajo, modificaciones del procedimiento de trabajo y de la actividad laboral, la cualificación de los trabajadores, alternativas para el traslado de trabajo o su adjudicación a otras empresas, así como programas de producción y de inversión.
- (2) El empresario tiene que consultar las propuestas con el comité de empresa. Si el empresario considera inadecuadas las propuestas del comité de empresa, tendrá que motivar esto; en centros de trabajo con más de 100 trabajadores, la motivación se efectúa por escrito. Para los asesoramientos, el empresario o el comité de empresa pueden consultar a un representante de la Agencia Federal de Empleo.

### **Parágrafo 93. Convocatoria de puestos de trabajo**

El comité de empresa puede exigir que los puestos de trabajo que deban ser ocupados sean convocados, antes de su ocupación dentro del centro de trabajo, de modo general o para tipos determinados de actividades.

### **Parágrafo 94. Cuestionarios de personal y principios de valoración**

(1) Los cuestionarios de personal requieren el consentimiento del comité de empresa. Si no se logra un acuerdo sobre su contenido, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

(2) El apartado 1 se aplica igualmente para los datos personales en los contratos de trabajo por escrito que deban ser utilizados con carácter general para el centro de trabajo, así como para el establecimiento de principios generales de valoración.

### **Parágrafo 95. Normas de selección**

(1) Las normas de selección de personal en caso de contrataciones, traslados, reagrupaciones y despidos requieren el consentimiento del comité de empresa. Si no se logra un acuerdo sobre las normas o su contenido, entonces decidirá, a solicitud del empresario, el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

(2) En centros de trabajo con más de 500 trabajadores, el comité de empresa puede exigir el establecimiento de normas sobre los requisitos objetivos y personales, y puntos de vista sociales, a tener en cuenta en el caso de las medidas del apartado 1, inciso 1. Si no se logra un acuerdo sobre las normas o su contenido, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

(3) Traslado a los efectos de esta Ley es la asignación de otro lugar de trabajo que previsiblemente exceda de un mes, o que esté conectada con una modificación sustancial de las circunstancias bajo las cuales hay que prestar el trabajo. Si los trabajadores estuvieran ocupados conforme a una singularidad de su relación laboral y de modo no constante normalmente en un puesto de trabajo determinado, entonces no se considerará la determinación del puesto de trabajo correspondiente como traslado.

## **Subcapítulo Segundo. Formación profesional**

### **Parágrafo 96. Promoción de la formación profesional**

(1) El empresario y el comité de empresa tienen que promover, en el marco de la planificación de personal del centro de trabajo, y en cooperación con los órganos competentes para la promoción de la formación profesional, la formación profesional de los trabajadores. El empresario, a exigencia del comité de empresa, tiene que determinar la necesidad de formación profesional, y consultar con él cuestiones de formación profesional de los trabajadores del centro de trabajo. En relación con ello, el comité de empresa puede hacer propuestas.

(2) El empresario y el comité de empresa tienen que prestar atención acerca de que se posibilite la participación en las medidas internas al centro de trabajo y externas al centro de trabajo de formación profesional de los trabajadores, teniendo en consideración las necesidades del centro de trabajo. En relación con ello, también tienen que tomar en consideración los intereses de los trabajadores mayores, de los ocupados a tiempo parcial y de los trabajadores con cargas familiares.

### **Parágrafo 97. Mecanismos y medidas de formación profesional**

(1) El empresario tiene que consultar con el comité de empresa sobre el establecimiento y provisión de mecanismos de centro de trabajo para la formación profesional, la introducción

de medidas de formación profesional de centro de trabajo y la participación en medidas de formación profesional externas al centro de trabajo.

(2) Si el empresario ha proyectado o llevado a cabo medidas que conduzcan a que se modifique la actividad de los trabajadores afectados y a que ya no basten sus conocimientos y capacidades profesionales para el cumplimiento de sus funciones, entonces el comité de empresa tendrá que cogestionar en relación con la introducción de medidas de formación profesional del centro de trabajo. Si no se logra un acuerdo, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

**Parágrafo 98. Ejecución de medidas de formación de centro de trabajo**

(1) El comité de empresa tiene que cogestionar en la ejecución de medidas de formación profesional de centro de trabajo.

(2) El comité de empresa puede oponerse a la designación de una persona encargada de la ejecución de la formación profesional de centro de trabajo, o exigir su destitución, cuando ésta no posea la idoneidad personal u objetiva, en especial pedagógico-profesional y pedagógico-laboral, en el sentido de la Ley de Formación Profesional, o abandone sus funciones.

(3) Si el empresario ejecuta medidas de formación profesional de centro de trabajo, o deja elegir a los trabajadores medidas de formación profesional externas al centro de trabajo, o asume total o parcialmente los costes correspondientes a dichas medidas por la participación de los trabajadores, entonces el comité de empresa podrá hacer propuestas sobre la participación de los trabajadores o grupos de trabajadores del centro de trabajo en estas medidas de formación profesional.

(4) Si no se logra un acuerdo en el caso del apartado 1, o sobre los participantes propuestos por el comité de empresa al amparo del apartado 3, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

(5) Si no se logra un acuerdo en el caso del apartado 2, entonces el comité de empresa podrá solicitar del Tribunal de Trabajo que proponga al empresario que se abstenga de la designación o que lleve a cabo la destitución. Si el empresario lleva a cabo la designación a pesar de la decisión judicial firme, entonces tendrá que condenar el Tribunal de Trabajo, a solicitud del comité de empresa, tras advertencia previa, a una multa administrativa por causa de la designación; el tope de la multa administrativa asciende a 10.000 euros. Si el empresario no lleva a cabo la destitución a pesar de la decisión judicial firme, entonces tendrá que reconocer el Tribunal de Trabajo, a solicitud del comité de empresa, que el empresario sea conminado para la destitución a través de un apremio pecuniario; el tope del apremio pecuniario asciende, por cada día de incumplimiento, a 250 euros. Los preceptos de la Ley de Formación Profesional sobre la ordenación de la formación profesional permanecen inalteradas.

(6) Los apartados 1 a 5 se aplican igualmente cuando el empresario lleva a cabo otras medidas de formación en el centro de trabajo.

**Subcapítulo Tercero. Medidas individuales de personal**

**Parágrafo 99. Cogestión en caso de medidas individuales de personal**

(1) En empresas con, como regla, más de veinte trabajadores electores, el empresario tiene que informar al comité de empresa antes de cada contratación, agrupamiento, reagrupamiento y traslado, presentarle los documentos de solicitud necesarios y dar la información sobre la persona de los participantes; tiene que dar al comité de empresa, según el modelo de los documentos pertinentes, información sobre las repercusiones de las medidas proyectadas y pedir el consentimiento del comité de empresa para las medidas proyectadas. En caso de contrataciones y traslados, el empresario tiene que comunicar especialmente el puesto de trabajo en

perspectiva y el agrupamiento previsto. Los miembros del comité de empresa están obligados a guardar secreto sobre las circunstancias personales y asuntos de los trabajadores que les sean conocidos en el marco de las medidas de personal a que se refieren los incisos 1 y 2, y que por su significado o por su contenido requieran de un tratamiento confidencial; el párrafo 79, apartado 1, incisos 2 a 4, se aplica igualmente.

(2) El comité de empresa puede denegar el consentimiento cuando:

1. Las medidas personales incumplirían una Ley, un reglamento, una norma de prevención de accidentes o una disposición de un convenio colectivo o de un acuerdo de empresa, o una decisión judicial o una orden administrativa,
2. Las medidas de personal incumplirían una norma de las mencionadas en el párrafo 95,
3. Exista la preocupación objetivamente fundada de que, como consecuencia de la medida de personal, serían despedidos trabajadores ocupados en el centro de trabajo o sufrirían otros perjuicios, sin que esto esté justificado por motivos empresariales o personales; como perjuicio, en caso de contratación indefinida, también vale no tener en consideración un mismo trabajador de duración determinada adecuada,
4. El trabajador afectado sea perjudicado por la medida de personal sin que esto esté justificado por motivos empresariales o ligados a la persona del trabajador,
5. No suceda la necesaria convocatoria en el centro de trabajo a que se refiere el párrafo 93, ó
6. Exista la preocupación objetivamente fundada de que el aspirante o el trabajador tenidos en perspectiva por la medida de personal afectará a la paz del centro de trabajo por causa de la conducta incumplidora o por causa de la infracción grave de los principios contenidos en el párrafo 75, apartado 1, y en especial a través de un acción racista o xenófoba.

(3) Si el comité de empresa deniega su consentimiento, entonces tendrá que comunicar esto por escrito, con indicación de los motivos, dentro de la semana siguiente a la información por el empresario. Si el comité de empresa no comunica por escrito al empresario la negativa a su consentimiento dentro de plazo, entonces el consentimiento se considerará como concedido.

(4) Si el comité de empresa deniega su consentimiento, entonces el empresario podrá solicitar del Tribunal de Trabajo que reemplace el consentimiento.

#### **Parágrafo 100. Medidas provisionales de personal**

(1) El empresario puede, cuando esto sea necesario con urgencia por motivos objetivos, llevar a cabo provisionalmente las medidas de personal a que se refiere el párrafo 99, apartado 1, inciso 1, antes de que se haya expresado el comité de empresa o cuando haya denegado el consentimiento. El empresario tiene que informar al trabajador sobre su situación de hecho y de derecho.

(2) El empresario tiene que informar de inmediato al comité de empresa de la medida de personal provisional. Si discute el comité de empresa que sea necesaria con urgencia la medida por razones objetivas, entonces habrá que comunicar inmediatamente esto al empresario. En este caso, el empresario puede mantener la medida de personal provisional cuando solicite del Tribunal de Trabajo, en el plazo de tres días, la sustitución del consentimiento del comité de empresa, y la declaración de que era necesaria con urgencia la medida por razones objetivas.

(3) Si el Tribunal rechaza por decisión firme la sustitución del consentimiento del comité de empresa, o declara en firme que evidentemente la medida no era necesaria con urgencia por razones objetivas, entonces la medida de personal provisional finalizará con el transcurso de dos semanas siguientes a la firmeza de la decisión. A partir de este momento, no deberá ser mantenida la medida personal.

**Parágrafo 101. Apremio pecuniario**

Si el empresario lleva a cabo una medida de personal mencionada en el parágrafo 99, apartado 1, inciso 1, sin el consentimiento del comité de empresa, o mantiene una medida de personal provisional contra lo dispuesto en el parágrafo 100, apartado 2, inciso 3, o apartado 3, entonces el comité de empresa podrá solicitar del Tribunal de Trabajo que se ordene al empresario que elimine la medida de personal. Si el empresario no elimina la medida de personal, en contra de una decisión judicial firme, entonces hay que declarar, a solicitud del comité de empresa, por parte del Tribunal de Trabajo, que el empresario sea conminado a suspender la medida por medio de un apremio pecuniario. El tope del apremio pecuniario asciende a 250 euros por cada día de incumplimiento.

**Parágrafo 102. Cogestión en los despidos**

(1) Hay que oír al comité de empresa antes de cada despido. El empresario tiene que comunicarle los motivos de despido. Un despido decretado sin audiencia del comité de empresa es ineficaz.

(2) Si el comité de empresa pone reparos a un despido ordinario, entonces tendrá que comunicar esto por escrito al empresario con indicación de los motivos, a más tardar dentro de una semana. Si no se pronuncia dentro de este plazo, se presumirá que su consentimiento al despido ha sido comunicado. Si el comité de empresa se opone a un despido extraordinario, entonces tendrá que comunicar esto por escrito al empresario con indicación de los motivos inmediatamente, a más tardar sin embargo dentro de tres días. El comité de empresa debe, supuesto que esto resulte necesario, oír al trabajador afectado antes de tomar posición. El parágrafo 99, apartado 1, inciso 3, se aplica igualmente.

(3) El comité de empresa puede oponerse a un despido ordinario, dentro del plazo a que se refiere el apartado 2, inciso 1, cuando:

1. El empresario no ha tomado suficientemente en consideración, en la selección del trabajador a despedir, puntos de vista sociales,
2. El despido incumple una norma contenida en el parágrafo 95,
3. El trabajador a despedir puede ser recolocado en otro puesto de trabajo del mismo centro de trabajo o en otro centro de trabajo de la empresa,
4. La readmisión del trabajador es posible tras medidas de formación profesional o medidas de reciclaje profesional,
5. La readmisión del trabajador es posible con condiciones contractuales modificadas, y el trabajador ha manifestado su conformidad en relación con ello.

(4) Si el empresario despide, aunque el comité de empresa se haya opuesto al despido al amparo del apartado 3, entonces tendrá que hacer llegar al empresario con el despido una copia de la toma de posición del comité de empresa.

(5) Si el comité de empresa se ha opuesto temporalmente y reglamentariamente a un despido ordinario, y el trabajador ha ejercitado acción al amparo de la Ley de Protección contra el Despido para que se declare que la relación laboral no se ha disuelto con el despido, entonces el empresario deberá, si lo exige el trabajador, readmitir a éste tras el transcurso del plazo extintivo, y hasta la conclusión del pleito con carácter definitivo, bajo condiciones laborales inmodificadas. A solicitud del empresario, el Tribunal puede dispensarle por medio de un interdicto de la obligación de readmisión a que se refiere el inciso 1, cuando:

1. La acción del trabajador no ofrece perspectiva suficiente de éxito, o parece de mala fe, o
2. La readmisión del trabajador conduciría a una carga económica no razonable para el empresario, o
3. La oposición del comité de empresa era evidentemente infundada.

(6) El empresario y el comité de empresa puede acordar que los despidos necesiten el consentimiento del comité de empresa y que, en caso de diferencia de opiniones, decida el órgano de arbitraje sobre la legitimidad de la negación del consentimiento

(7) Las normas sobre participación del comité de empresa a que se refiere la Ley de Protección contra el Despido permanecen inalteradas.

### **Parágrafo 103. Despido extraordinario y traslado en casos especiales**

(1) El despido extraordinario de los miembros del comité de empresa, de la representación de jóvenes y de aprendices, de la representación de a bordo y del comité de flota, del comité electoral, así como de los candidatos, necesita el consentimiento del comité de empresa.

(2) Si el comité de empresa deniega su consentimiento, entonces el Tribunal de Trabajo podrá reemplazarlo a solicitud del empresario, cuando el despido extraordinario esté justificado tomando en consideración todas las circunstancias. En el procedimiento ante el Tribunal de Trabajo, es parte el trabajador afectado.

(3) El traslado de las personas mencionadas en el apartado 1 que condujese a la pérdida del mandato o de la elegibilidad, necesita el consentimiento del comité de empresa; esto no se aplica cuando el trabajador interesado esté de acuerdo con el traslado. El apartado 2 se aplica igualmente, con la especificación de que el Tribunal de Trabajo puede reemplazar el consentimiento para el traslado, cuando esto sea necesario también por motivos empresariales urgentes, tras tomar en consideración el punto de vista del trabajador afectado sobre la organización del centro de trabajo.

### **Parágrafo 104. Alejamiento de trabajadores molestos del centro de trabajo**

Si un trabajador ha perturbado gravemente y repetidamente la paz del centro de trabajo a través de un comportamiento incumplidor o de una violación grave de los principios contenidos en el parágrafo 75, apartado 1, en especial a través de conductas racistas o xenófobas, entonces el comité de empresa podrá exigir al empresario el despido o el traslado. Si se cursa al Tribunal de Trabajo una solicitud del comité de empresa para que se ordene al empresario llevar a cabo el despido o el traslado, y el empresario no lleva a cabo el despido o el traslado, contra una decisión judicial firme, entonces habrá que declarar por parte del Tribunal de Trabajo, a solicitud del comité de empresa, que sea conminado a la realización del despido o del traslado por medio de apremio pecuniario. El tope del apremio pecuniario asciende a 250 euros por cada día de incumplimiento.

### **Parágrafo 105. Personal directivo**

La contratación prevista o la modificación de personal del personal directivo mencionado en el parágrafo 5, apartado 3, hay que comunicarla temporáneamente al comité de empresa.

## **Capítulo Sexto. Asuntos económicos**

### **Subcapítulo Primero. Información en asuntos económicos**

#### **Parágrafo 106. Comisión económica**

(1) En todas las empresas con, como regla, más de 100 trabajadores ocupados fijos, hay que crear una comisión económica. La comisión económica tiene la función de consultar asuntos económicos con el empresario y de informar al comité de empresa.

(2) El empresario tiene que informar a la comisión económica temporánea y detalladamente sobre los asuntos económicos de la empresa, según modelo de los documentos pertinentes, supuesto que a través de ello no sean puestos en peligro los secretos empresariales e industriales de la empresa, así como describir las repercusiones que se deriven de ello para la planificación de personal.

- (3) A los asuntos económicos a que se refiere este precepto pertenecen, en especial:
1. La situación económica y financiera de la empresa;
  2. La situación de producción y la situación de venta;
  3. El programa de producción y el programa de inversiones;
  4. Proyectos de racionalización;
  5. Métodos de fabricación y métodos de trabajo, en especial la introducción de nuevos métodos de trabajo;
  - 5a. Cuestiones de protección del medio ambiente del centro de trabajo;
  6. La reducción o paralización de centros de trabajo o de partes de centros de trabajo;
  7. El traslado de centros de trabajo o de partes de centros de trabajo;
  8. La fusión o escisión de empresas o centros de trabajo;
  9. La modificación de la organización del centro de trabajo o del objetivo del centro de trabajo, así como
  10. Restantes procesos y proyectos que puedan modificar esencialmente los intereses de los trabajadores de la empresa.

**Parágrafo 107. Constitución y composición de la comisión económica**

(1) La comisión económica se compone al menos de 3, y como máximo de 7 miembros, que deben pertenecer a la empresa, y un miembro al menos al comité de empresa. Como miembros de la comisión económica, también pueden ser designados los empleados mencionados en el parágrafo 5, apartado 3. Los miembros deben poseer la aptitud personal y objetiva necesaria para el desempeño de sus funciones.

(2) Los miembros de la comisión económica serán designados por el comité de empresa por todo el tiempo de la duración de su mandato. Si existe un comité de empresa conjunto, entonces éste designará los miembros de la comisión económica; el mandato de los miembros finaliza en este caso en el momento en que el mandato de la mayoría de los miembros del comité de empresa conjunto que tuviesen derecho a intervenir en la designación, haya transcurrido. Los miembros de la comisión económica pueden ser destituidos en cualquier momento; en relación con la destitución, son aplicables igualmente los incisos 1 y 2.

(3) El comité de empresa, con la mayoría de los votos de sus miembros, puede decidir delegar las funciones de la comisión económica en una comisión del comité de empresa. El número de miembros de la comisión no puede sobrepasar el número de miembros de la comisión del centro de trabajo. El comité de empresa puede, sin embargo, nombrar en la comisión otros trabajadores, con inclusión del personal directivo mencionado en el parágrafo 5, apartado 3, hasta el mismo número de miembros que tenga la comisión; para la adopción de acuerdos se aplica el inciso 1. Para el deber de sigilo de los otros trabajadores mencionados en el inciso 2, se aplica igualmente el parágrafo 79. Para la modificación y revocación de los acuerdos a que se refieren los incisos 1 a 3, son necesarias las mismas mayorías de votos que para los acuerdos a que se refieren los incisos 1 a 3. Si en una empresa se constituye un comité de empresa conjunto, entonces éste decidirá de otro modo sobre el desempeño de las funciones de la comisión económica; los incisos 1 a 5 se aplican igualmente.

**Parágrafo 108. Reuniones**

(1) La comisión económica debe reunirse una vez al mes.

(2) En las reuniones de la comisión económica tiene que participar el empresario o su representante. Puede consultar a un trabajador experto de la empresa, con inclusión de los empleados

mencionados en el párrafo 5, apartado 3. Para la consulta y el deber de sigilo de los expertos, se aplica igualmente el párrafo 80, apartados 3 y 4.

(3) Los miembros de la comisión económica tienen derecho a examinar los documentos presentados conforme al párrafo 106, apartado 2.

(4) La comisión económica tiene que informar de inmediato y por completo al comité de empresa sobre cada reunión.

(5) El balance anual hay que exponerlo a la comisión económica con intervención del comité de empresa.

(6) Si el comité de empresa o el comité de empresa conjunto deciden un desempeño diverso de las funciones de la comisión económica, entonces se aplicarán igualmente los apartados 1 a 5.

#### **Parágrafo 109. Arreglo en caso de disparidad de criterios**

Si no se proporciona información sobre asuntos económicos de la empresa en el sentido del párrafo 106, no se proporciona temporáneamente o sólo insuficientemente, a pesar de la petición de la comisión económica, y no se logra acerca de ello un acuerdo entre el empresario y el comité de empresa, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa. El órgano de arbitraje puede, cuando esto sea necesario para su decisión, oír expertos; el párrafo 80, apartado 4, se aplica igualmente. Si el comité de empresa o el comité de empresa conjunto han decidido un desempeño diverso de las funciones de la comisión económica, entonces el inciso 1 se aplicará igualmente.

#### **Parágrafo 110. Información a los trabajadores**

(1) En empresas con, como regla, más de 1.000 trabajadores ocupados fijos, el empresario tiene que informar por escrito a los trabajadores sobre la situación económica y la evolución de la empresa, al menos una vez en cada año natural, tras votación previa con la comisión económica o los órganos mencionados en el párrafo 107, apartado 3, y el comité de empresa.

(2) En empresas que no cumplan los requisitos del apartado 1, pero que ocupen como regla más de veinte trabajadores electores fijos, se aplica el apartado 1 con la especificación de que la información a los trabajadores puede efectuarse verbalmente. Si no hay que constituir en estas empresas una comisión económica, entonces la información se efectuará con el comité de empresa tras votación previa.

### **Subcapítulo segundo. Modificaciones del centro de trabajo**

#### **Parágrafo 111. Modificaciones del centro de trabajo**

En empresas con, como regla, más de veinte trabajadores electores, el empresario tiene que informar al comité de empresa sobre las modificaciones proyectadas del centro de trabajo que puedan tener como consecuencia perjuicios esenciales para la plantilla o partes relevantes de la plantilla, y consultar con el comité de empresa las modificaciones proyectadas del centro de trabajo. En empresas con más de 300 trabajadores, el comité de empresa puede consultar a un asesor para su apoyo; el párrafo 80, apartado 4, se aplica igualmente; por lo demás, el párrafo 80, apartado 3, permanece inalterado. Se consideran modificaciones del centro de trabajo, a los efectos del inciso 1:

1. La reducción o paralización de todo el centro de trabajo o de partes esenciales del centro de trabajo,
2. El traslado de todo el centro de trabajo o de partes esenciales del centro de trabajo,
3. La fusión con otros centros de trabajo o la escisión de centros de trabajo,

4. Las modificaciones sustanciales de la organización del centro de trabajo, del objetivo del centro de trabajo o de las instalaciones del centro de trabajo,
5. La introducción de nuevos métodos básicos de trabajo y procedimientos de producción.

**Parágrafo 112. Arreglo económico sobre la modificación del centro de trabajo y plan social**

(1) Si se logra un arreglo económico entre el empresario y el comité de empresa sobre la modificación proyectada del centro de trabajo, entonces habrá que redactarlo por escrito y firmarlo por el empresario y el comité de empresa. Lo mismo se aplica para un acuerdo sobre la compensación o la mitigación de los perjuicios económicos que se deriven para los trabajadores de la modificación proyectada del centro de trabajo (plan social). El plan social tiene la eficacia de un acuerdo de empresa. El parágrafo 77, apartado 3, no es aplicable al plan social.

(2) Si no se logra un arreglo económico sobre la modificación proyectada del centro de trabajo o un acuerdo sobre el plan social, entonces el empresario o el comité de empresa podrán solicitar la intervención del consejo de administración de la Agencia Federal de Empleo, y el consejo de administración puede delegar la función en otros funcionarios de la Agencia Federal de Empleo. Si no se efectúa ninguna solicitud de intervención o resulta la solicitud de intervención sin efecto, entonces el empresario o el comité de empresa podrán invocar el órgano de arbitraje. A instancia del presidente del órgano de arbitraje, participa en la negociación un miembro del consejo de administración de la Agencia Federal de Empleo o un funcionario de la Agencia Federal de Empleo nombrado por el consejo de administración de la Agencia Federal de Empleo.

(3) El empresario y el comité de empresa deben hacer propuestas al órgano de arbitraje para la composición de la diversidad de criterios sobre el arreglo económico y el plan social. El órgano de arbitraje tiene que intentar un acuerdo entre las partes. Si se logra un acuerdo, entonces habrá que redactarlo por escrito y firmarlo por las partes y por el presidente.

(4) Si no se logra un acuerdo sobre el plan social, entonces el órgano de arbitraje decidirá sobre el establecimiento de un plan social. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de empresa.

(5) El órgano de arbitraje tiene que tomar en consideración para su decisión mencionada en el apartado 4, tanto los intereses sociales de los trabajadores afectados, como también reparar en la razonabilidad económica de su decisión para la empresa. Para ello, el órgano de arbitraje tiene que guiarse en el marco de su juicio de equidad, en especial por los siguientes principios:

1. Debe prever prestaciones para la compensación o la mitigación de perjuicios económicos, en especial a través de la disminución de ingresos, supresión de prestaciones especiales o pérdida de derechos en curso de adquisición en seguros empresariales de jubilación, gastos de traslado o incrementos por gastos de viaje, que tengan en cuenta como regla las circunstancias del caso concreto.
2. Tiene que tomar en consideración las perspectivas de los trabajadores afectados en el mercado de trabajo. Puede excluir de las prestaciones a los trabajadores que puedan ser recolocados en otra relación laboral adecuada en el mismo centro de trabajo o en otro centro de trabajo de la empresa o en una empresa perteneciente al grupo de empresas, y rechacen la recolocación; la posible recolocación en otro lugar no justifica por sí sola la inadecuación.
- 2a. Debe tomar en consideración, en especial, las posibilidades de promoción previstas en el Libro Tercero del Código de Seguridad Social para la evitación del desempleo.
3. Tiene que reparar en que el montante del importe global de las prestaciones del plan social no ponga en peligro la continuación de la empresa o los puestos de trabajo subsistentes tras la ejecución de la modificación del centro de trabajo.

**Parágrafo 112a. Plan social obligatorio en caso de reducción de plantilla y establecimientos nuevos**

(1) Si existe una modificación del centro de trabajo en el sentido del parágrafo 111, inciso 3, núm. 1, proyectada sólo para el despido de trabajadores, entonces sólo se aplicará el parágrafo 112, apartados 4 y 5, cuando deban ser despedidos por motivos relativos al centro de trabajo:

1. En centros de trabajo con, como regla, menos de 60 trabajadores, el 20 por ciento de los trabajadores ocupados ordinariamente, pero al menos 6 trabajadores,
2. En centros de trabajo con, como regla, al menos 60 y menos de 250 trabajadores, el 20 por ciento de los trabajadores ocupados ordinariamente o al menos 37 trabajadores,
3. En centros de trabajo con, como regla, al menos 250 y menos de 500 trabajadores, el 15 por ciento de los trabajadores ocupados ordinariamente o al menos 60 trabajadores,
4. En centros de trabajo con, como regla, al menos 500 trabajadores, el 10 por ciento de los trabajadores ocupados ordinariamente, pero al menos 60 trabajadores.

Como despido se considera también la baja de trabajadores al amparo de convenios de reestructuración motivada por la modificación del centro de trabajo por el empresario.

(2) El parágrafo 112, apartados 4 y 5, no resulta de aplicación a los centros de trabajo de una empresa en los primeros cuatro años siguientes a su establecimiento. Esto no rige para los nuevos establecimientos en conexión con la reestructuración jurídica de empresas y grupos de empresas. Lo decisivo para el momento del establecimiento es el comienzo de la actividad empresarial, que sea comunicado a la administración financiera al amparo del parágrafo 138 de la Ley de Datos.

**Parágrafo 113. Compensación de perjuicios**

(1) Si el empresario se separa de un arreglo económico sobre la modificación proyectada del centro de trabajo sin motivo grave, entonces los trabajadores que sean despedidos como consecuencia de esta separación, podrán deducir acción ante el Tribunal de Trabajo con la pretensión de que se condene al empresario al pago de indemnizaciones; el parágrafo 10 de la Ley de Protección contra el Despido se aplica igualmente.

(2) Si los trabajadores sufren otros perjuicios económicos como consecuencia de la separación a que se refiere el apartado 1, entonces el empresario tendrá que compensar estos perjuicios hasta un período de doce meses.

(3) Los apartados 1 y 2 se aplican igualmente cuando el empresario lleve a cabo una modificación proyectada del centro de trabajo al amparo del parágrafo 111, sin haber intentado sobre ella un arreglo económico con el comité de empresa, y como consecuencia de las medidas los trabajadores sean despedidos o sufran otros perjuicios económicos.

**PARTE QUINTA. NORMAS ESPECIALES PARA TIPOS PARTICULARES DE CENTROS DE TRABAJO**

**Capítulo Primero. Navegación marítima**

**Parágrafo 114. Principios**

(1) En las empresas de navegación marítima y sus centros de trabajo hay que aplicar esta Ley, supuesto que no se desprenda lo contrario de los preceptos de este Capítulo.

(2) Empresa de navegación marítima a los efectos de esta Ley es una empresa que practica el comercio marítimo y tiene su sede en el ámbito de aplicación de esta Ley. Una empresa de navegación marítima a los efectos de este Capítulo también la ejerce quien, como consignatario,

naviero gestor, aprovisionador, o al amparo de una relación jurídica similar, emplea buques para la actividad de navegación marítima, cuando él es el empresario del capitán y de los miembros de la tripulación, o ejerce principalmente los poderes del empresario.

(3) Como centro de trabajo marítimo a los efectos de esta Ley se considera la totalidad del buque de la empresa de navegación marítima, con inclusión de los buques mencionados en el apartado 2, inciso 2.

(4) Buque a los efectos de esta Ley son los buques de navegación fletados que lleven la bandera federal al amparo de la Ley del Derecho de Banderas. Los buques que regresen a la sede de un centro de trabajo en tierra, como regla, dentro de las 24 horas siguientes a haber zarpado, se considerarán como parte de este centro de trabajo en tierra de la empresa de navegación marítima.

(5) Las representaciones de jóvenes y de aprendices se constituirán sólo para los centros de trabajo en tierra de las empresas de navegación marítima.

(6) Los miembros de la tripulación son las personas mencionadas en el parágrafo 3 de la Ley del Marinero. Personal directivo a los efectos del parágrafo 5, apartado 3, de esta Ley son sólo los capitanes.

**Parágrafo 115. Representación de a bordo**

(1) En los buques que tengan, como regla, al menos cinco miembros de la tripulación electores, de los que tres sean elegibles, se elegirá una representación de a bordo. Para la representación de a bordo, supuesto que no se desprenda lo contrario de esta Ley o de otros preceptos legales, resultan de aplicación los preceptos sobre derechos y deberes del comité de empresa y la posición jurídica de sus miembros.

(2) Los preceptos sobre la elección y composición del comité de empresa se aplican con las siguientes especificaciones:

1. Son electores todos los miembros de la tripulación del buque.
2. Son elegibles los miembros de la tripulación del buque que el día de la elección hayan cumplido 18 años y fueron un año miembros de la tripulación del buque que porte la bandera federal al amparo de la Ley del Derecho de Banderas. El parágrafo 8, apartado 1, inciso 3, permanece inalterado.
3. La representación de a bordo se compone de una persona en buques con, como regla, de 5 a 20 miembros de la tripulación electores, tres miembros en los de 21 a 75 miembros de la tripulación electores, y cinco miembros en los de más de 75 miembros de la tripulación electores.
4. (suprimido).
5. El parágrafo 13, apartados 1 y 3, no resulta de aplicación. La representación de a bordo hay que elegirla de nuevo antes del transcurso de su mandato, con los requisitos mencionados en el parágrafo 13, apartado 2, núms. 2 a 5.
6. Los miembros de la tripulación electores pueden decidir con la mayoría de todos los votos que lleven a cabo la elección de la representación de a bordo en el término de 24 horas.
7. El plazo mencionado en el parágrafo 16, apartado 1, inciso 1, se acortará en dos semanas, y el plazo mencionado en el parágrafo 16, apartado 2, inciso 1, se acortará en una semana.
8. Si la representación de a bordo situada en el cargo no designa temporáneamente un comité electoral o no existe ninguna representación de a bordo, el comité electoral será elegido en una asamblea de a bordo por la mayoría de los miembros de la tripulación

presentes; el párrafo 17, apartado 3 se aplica igualmente. Si no puede tener lugar una asamblea de a bordo por motivos del mantenimiento de la normalidad del centro de trabajo del buque, entonces el capitán podrá, a solicitud de tres electores, designar el comité electoral. Si el capitán no designa el comité electoral, entonces el comité de flota tiene derecho a nombrar el comité electoral. Las normas sobre designación del comité electoral por el Tribunal de Trabajo permanecen inalteradas.

9. El plazo para la impugnación de la elección comienza, para los miembros de la tripulación a bordo, cuando tras la publicación del resultado electoral el buque haga escala por primera vez en un puerto comprendido en el ámbito de aplicación de esta ley o en un puerto en el que tenga su sede una oficina de marineros. La impugnación electoral también puede ser declarada por protocolo de la oficina de marineros. Si la elección fue impugnada por la representación de a bordo, la oficina de marineros recogerá los documentos electorales situados a bordo. La declaración de impugnación y los documentos electorales recogidos hay que remitirlos de inmediato por la oficina de marineros al Tribunal de Trabajo competente para la impugnación.

(3) En relación con el mandato de la representación de a bordo, se aplican los párrafos 21 y 22 a 25, con la especificación de que:

1. El mandato asciende a un año,
2. La pertenencia a la representación de a bordo también finaliza cuando el miembro de la tripulación concluya el servicio a bordo, a no ser que reanude el servicio a bordo antes del transcurso del mandato a que se refiere el número 1.

(4) Para el desempeño de funciones de la representación de a bordo rigen igualmente los párrafos 26 a 36, el párrafo 37, apartados 1 a 3, así como los párrafos 39 a 41. El párrafo 40, apartado 2, hay que aplicarlo con la salvedad de que la representación de a bordo pueda hacer uso también, con el alcance necesario para su actividad, de los medios establecidos para la conexión del barco con el armador para el envío urgente de noticias.

(5) Los párrafos 42 a 46 sobre asamblea del centro de trabajo se aplican igualmente a la asamblea de los miembros de la tripulación del buque (asamblea de a bordo). A exigencia de la representación de a bordo, el capitán tiene que remitir a la asamblea de a bordo un informe sobre la travesía y los asuntos conectados con ella. Tiene que responder a las cuestiones que afecten al centro de trabajo del buque, a la travesía y a la seguridad del buque.

(6) Los párrafos 47 a 59 sobre el comité de empresa conjunto y el comité de empresa de grupo de empresas no se aplican a la representación de a bordo.

(7) Los párrafos 74 a 105 sobre la colaboración y cogestión de los trabajadores se aplican a la representación de a bordo con la siguiente especificación:

1. La representación de a bordo es competente para el tratamiento de los asuntos sujetos a colaboración y cogestión del comité de empresa al amparo de esta Ley, los cuales afecten al centro de trabajo de a bordo o a los miembros de la tripulación del buque y cuya regulación le corresponda al capitán al amparo de preceptos legales o de los poderes a él conferidos por el armador.
2. Si no se logra un acuerdo entre el capitán y la representación de a bordo en un asunto sujeto a colaboración o cogestión de la representación de a bordo, entonces el asunto podrá ser entregado por la representación de a bordo al comité de flota. El comité de flota tiene que informar a la representación de a bordo sobre el tratamiento ulterior del asunto. La representación de a bordo y el capitán sólo pueden invocar el órgano de arbitraje o el Tribunal de Trabajo cuando no sea elegido el comité de flota.

3. La representación de a bordo y el capitán pueden celebrar acuerdos de a bordo en el marco de sus competencias. Las normas sobre acuerdos de empresa rigen igualmente para los acuerdos de a bordo. Los acuerdos de a bordo son inadmisibles supuesto que el asunto esté regulado por un acuerdo de empresa entre el comité de flota y el empresario.
4. En asuntos que estén sujetos a la cogestión de la representación de a bordo, el capitán puede, cuando tampoco se haya logrado el acuerdo con la representación de a bordo, adoptar reglas provisionales cuando sea necesario con urgencia para el mantenimiento de la normalidad del centro de trabajo del buque. A los miembros de la tripulación afectados por la normativa hay que darles conocimiento de la provisionalidad de la regulación. Supuesto que la regulación provisional no se corresponda con la regulación definitiva, la empresa de navegación marítima tiene que compensar los perjuicios que les sean causados a los miembros de la tripulación por la regulación provisional.
5. La representación de a bordo tiene derecho a información reglada y detallada sobre el centro de trabajo del buque. Los documentos necesarios hay que presentarlos a la representación de a bordo. Forman parte del centro de trabajo del buque, en especial, la seguridad del buque, las rutas de viaje, los tiempos probables de partida y arribada, así como la carga a trasladar.
6. A exigencia de la representación de a bordo, el capitán tiene que permitirle el examen de los diarios de navegación situados a bordo. En los casos en que el capitán haga una anotación sobre asuntos que se refieran a la colaboración o cogestión de la representación de a bordo, podrá ésta exigir una copia de la anotación y dar aclaraciones para el diario de navegación. En los casos en los que no se logre un acuerdo entre el capitán y la representación de a bordo sobre un asunto sujeto a la colaboración o cogestión de la representación de a bordo, la representación de a bordo podrá declarar esto en el diario de navegación y exigir una copia de esta anotación.
7. La competencia de la representación de a bordo en el marco de la protección [frente a los riesgos] del trabajo también se refiere a la seguridad del buque y a la cooperación con las autoridades competentes en relación con ello y demás administraciones, que deba ser tenidas en consideración.

**Parágrafo 116. Comité de flota**

(1) En los centros de trabajo marítimos se elegirán comités de flota. A los comités de flota se les aplican, supuesto que no se desprenda algo contrario de esta Ley o de otros preceptos legales, los preceptos sobre derechos y deberes del comité de empresa y de la posición jurídica de sus miembros.

(2) Los preceptos sobre la elección, composición y mandato del comité de empresa se aplican con la siguiente especificación:

1. Son electores para el comité de flota todos los miembros de la tripulación pertenecientes a la empresa de navegación marítima.
2. Para la elegibilidad al comité de flota rige el parágrafo 8, con la salvedad de que:
  - a) En las empresas de navegación marítima a las que pertenezcan más de ocho buques, o en las que como regla estén ocupados más de 250 miembros de la tripulación, sólo son elegibles miembros de la tripulación elegibles al amparo del parágrafo 115, apartado 2, núm. 2;
  - b) En los casos en los que los requisitos de la letra a) no existan, son sólo elegibles trabajadores que posean la elegibilidad en el centro de trabajo de tierra de la empresa

de navegación marítima al amparo del párrafo 8, a no ser que el empresario esté conforme con la elección de los miembros de la tripulación.

3. El comité de flota se compone, en centros de trabajo marítimos con, como regla, 5 a 400 miembros de la tripulación electores, de una persona; con 401 a 800 miembros de la tripulación electores, de tres miembros; y con más de 800 miembros de la tripulación electores, de cinco miembros.
  4. Una lista de candidatos es válida cuando sea suscrita al menos por tres miembros de la tripulación electores, en el caso del párrafo 14, apartado 4, inciso 1, primer medio inciso, e inciso 2.
  5. El párrafo 14a no resulta aplicable.
  6. El plazo mencionado en el párrafo 16, apartado 1, inciso 1, se prolongará en tres meses, y el plazo mencionado en el párrafo 16, apartado 2, inciso 1, en dos meses.
  7. Como miembros del comité electoral también pueden ser nombrados trabajadores ocupados en el centro de trabajo de tierra de la empresa de navegación marítima. El párrafo 17, apartados 2 a 4, no resulta aplicable. Si no existe comité de flota, entonces el comité de empresa conjunto o, en caso de que el mismo no exista, el comité de empresa de grupo de empresas designará el comité electoral. Si no existe ni comité de empresa conjunto ni comité de empresa de grupo de empresas, será designado el comité electoral conjuntamente por el empresario y los sindicatos representados en el centro de trabajo marítimo; lo mismo rige cuando el comité de empresa conjunto o el comité de empresa de grupo de empresas se abstiene de designar el comité electoral al amparo del inciso 3. Si no se ponen de acuerdo el empresario y los sindicatos, entonces lo designará el Tribunal de Trabajo a solicitud del empresario, de un sindicato representado en el centro de trabajo marítimo o de al menos tres miembros de la tripulación electores. El párrafo 16, apartado 2, incisos 2 y 3, se aplica igualmente.
  8. El plazo para la impugnación de la elección a que se refiere el párrafo 19, apartado 2, comienza para los miembros de la tripulación a bordo cuando tras la publicación del resultado electoral el buque haga escala por primera vez en un puerto comprendido en el ámbito de aplicación de esta ley o en un puerto en el que tenga su sede una oficina de marineros. Tras el transcurso de tres meses desde la publicación del resultado electoral la impugnación de la elección es inadmisibles. La impugnación electoral también puede ser declarada por protocolo de la oficina de marineros. La declaración de impugnación hay que remitirla de inmediato por la oficina de marineros al Tribunal de Trabajo competente para la impugnación.
  9. Cuando el comité de flota se compone de miembros de la tripulación, la condición de miembro del comité de flota también finaliza cuando el miembro del comité de flota deja de ser miembro de la tripulación. La condición de miembro de la tripulación no será afectada por la actividad en el comité de flota o por una ocupación mencionada en el apartado 3, número 2.
- (3) Los párrafos 26 a 41 sobre el desempeño de funciones del comité de empresa se aplican al comité de flota con la siguiente especificación:
1. En los asuntos en los que el comité de flota tenga que tomar posición dentro de un plazo determinado al amparo de esta Ley, a diferencia de lo dispuesto en el párrafo 33, apartado 2, podrá adoptar un acuerdo sin tener en cuenta el número de los miembros presentes en la sesión, cuando los miembros hayan sido convocados regularmente.

2. Supuesto que los miembros del comité de flota no hayan sido liberados, habrá que ocuparlos de modo que a través de su actividad no sean perjudicadas las funciones a realizar del comité de flota. El puesto de trabajo debe corresponder a las capacidades y conocimientos del miembro del comité de flota y a su posición profesional actual. El puesto de trabajo hay que determinarlo de acuerdo con el comité de flota. Si no se logra un acuerdo sobre la determinación del puesto de trabajo, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de flota.
  3. A los miembros del comité de flota que sean miembros de la tripulación, también hay entonces que continuar pagándoles la anualidad cuando estén ocupados en el centro de trabajo de tierra. Las especies hay que admitirlas adecuadamente. Si el nuevo puesto de trabajo tiene una retribución más alta, entonces habrá que pagar el salario correspondiente a este puesto de trabajo.
  4. Teniendo en cuenta las circunstancias del lugar, hay que llegar a una regulación entre el comité de flota y el empresario sobre el alojamiento de los miembros de la tripulación elegidos en el comité de flota, cuando el puesto de trabajo no se encuentre en el domicilio. Si no se logra un acuerdo, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de flota.
  5. El comité de flota tiene derecho a entrar en todo buque perteneciente al centro de trabajo marítimo, a realizar allí actividades en el marco de sus funciones, así como a participar en las reuniones de la representación de a bordo. El párrafo 115, apartado 7, núm. 5, inciso 1, se aplica igualmente.
  6. Si se encuentra un buque en un puerto dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, entonces el comité de flota podrá mantener consultas a bordo tras instrucción del capitán y llevar a cabo las asambleas de a bordo de los miembros de la tripulación.
  7. Si no arriba un buque dentro del año natural a un puerto en el ámbito de aplicación de esta Ley, entonces regirán los números 5 y 6 para los puertos europeos. Las esclusas del canal del mar Báltico no se consideran puertos.
  8. De acuerdo con el empresario, también pueden ser realizadas consultas y asambleas de a bordo, separándose de lo dispuesto en los números 6 y 7, en otros puertos de atraque del buque cuando exista para ello una necesidad urgente. Si no se logra un acuerdo, entonces decidirá el órgano de arbitraje. La decisión del órgano de arbitraje reemplaza el acuerdo entre el empresario y el comité de flota.
- (4) Los párrafos 42 a 46 sobre asambleas del centro de trabajo no se aplican al centro de trabajo marítimo.
- (5) Para el centro de trabajo marítimo se aprovechan los deberes, poderes y funciones asignados al comité de empresa en los párrafos 47 a 59.
- (6) Los párrafos 74 a 113 sobre la colaboración y cogestión de los trabajadores se aplican al comité de flota con la siguiente especificación:
1. El comité de flota es competente para tratar los asuntos relacionados con la colaboración o la cogestión del comité de empresa a que se refiere esta Ley,
    - a) que afecten a todos o varios buques del centro de trabajo marítimo o a los miembros de la tripulación de todos o de varios buques del centro de trabajo marítimo,
    - b) que hayan sido suscitados por la representación de a bordo al amparo del párrafo 115, apartado 7, núm. 2, o

- c) para los que no sea dada la competencia de la representación de a bordo al amparo del parágrafo 115, apartado 7, núm. 1.
2. Hay que informar al comité de flota regularmente y detalladamente sobre el centro de trabajo del buque de la empresa de navegación marítima. Hay que presentarle los documentos necesarios.

## **Capítulo Segundo. Navegación aérea**

### **Parágrafo 117. Aplicación a la navegación aérea**

(1) Hay que aplicar esta Ley en los centros de trabajo de tierra de las empresas de navegación aérea.

(2) Para los trabajadores ocupados en el centro de trabajo de vuelo de las empresas de navegación aérea puede constituirse una representación por medio de convenio colectivo. Sobre la cooperación de esta representación con las representaciones de los trabajadores de los centros de trabajo de tierra de la empresa de navegación aérea, a constituir al amparo de esta Ley, el convenio colectivo puede prever reglas diferentes a las de esta Ley.

## **Capítulo Tercero. Centros de trabajo de tendencia y comunidades religiosas**

### **Parágrafo 118. Aplicación a los centros de trabajo de tendencia y las comunidades religiosas**

(1) En las empresas y centros de trabajo que directamente y principalmente sirvan

1. disposiciones políticas, de coaliciones políticas, confesionales, caritativas, educativas, científicas o artísticas, u
2. objetivos de información u opinión a los que se aplique el artículo 5, apartado 1, inciso 2, de la Constitución Federal,

no se les aplican los preceptos de esta Ley, supuesto que se les oponga la particularidad de la empresa o del centro de trabajo. No hay que aplicar los parágrafos 106 a 110, y los parágrafos 111 a 113 sólo en la medida en que regulen la compensación o atenuación de perjuicios económicos para los trabajadores como consecuencia de modificaciones del centro de trabajo.

(2) Esta Ley no se aplica a las comunidades religiosas y a sus instituciones caritativas y educativas con independencia de su forma jurídica.

## **PARTE SEXTA. PRECEPTOS PENALES Y PRECEPTOS SOBRE MULTAS ADMINISTRATIVAS**

### **Parágrafo 119. Delitos contra los órganos de organización de la empresa y sus miembros**

(1) Será castigado con pena de privación de libertad hasta un año, o con multa penal, quien

1. Impida una elección de comité de empresa, de la representación de jóvenes y aprendices, de la representación de a bordo, del comité de flota o de las representaciones de los trabajadores mencionadas en el parágrafo 3, apartado 1, núms. 1 a 3 ó 5, o influya por medio de la causación o amenaza de perjuicios o por medio de la concesión o promesa de ventajas,
2. Impida u obstaculice la actividad del comité de empresa, del comité de empresa conjunto, del comité de empresa de grupo de empresas, de la representación de jóvenes y de aprendices, de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, de la representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas, de la representación de a

bordo, del comité de flota, de las representaciones de los trabajadores mencionadas en el párrafo 3, apartado 1, del órgano de arbitraje, del órgano de arbitraje convencional mencionado en el párrafo 76, apartado 8, del órgano de reclamación empresarial mencionado en el párrafo 86 o del comité económico, o

3. Perjudique o favorezca por causa de su actividad a un miembro o a un miembro suplente del comité de empresa, del comité de empresa conjunto, del comité de empresa de grupo de empresas, de la representación de jóvenes y de aprendices, de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices, de la representación de jóvenes y de aprendices de grupo de empresas, de la representación de a bordo, del comité de flota, de las representaciones de los trabajadores mencionadas en el párrafo 3, apartado 1, del órgano de arbitraje, del órgano de arbitraje mencionado en el párrafo 76, apartado 8, del órgano de reclamación empresarial mencionado en el párrafo 86 o del comité económico, o a un personal de información a que se refiere el párrafo 80, apartado 2, inciso 3, por causa de su actividad.

(2) El delito sólo será perseguido a instancia del comité de empresa, del comité de empresa conjunto, del comité de empresa de grupo de empresas, de la representación de a bordo, del comité de flota, de una de las representaciones de los trabajadores mencionadas en el párrafo 3, apartado 1, del comité electoral, del empresario o de un sindicato representado en el centro de trabajo.

**Parágrafo 120. Revelación de secretos**

(1) Será castigado con pena de privación de libertad de hasta un año, o con multa penal, quien revele sin autorización un secreto empresarial o del centro de trabajo ajeno y que haya sido señalado expresamente por el empresario como necesitado de mantener en secreto, y el cual haya llegado a conocer en su calidad de

1. Miembro o miembro suplente del comité de empresa o de uno de los órganos mencionados en el párrafo 79, apartado 2,
2. Representante de un sindicato o de una asociación empresarial,
3. Experto que ha sido consultado por el comité de empresa conforme al párrafo 80, apartado 3, o ha sido oído por el órgano de arbitraje conforme al párrafo 109, inciso 3,
- 3a. Consejero que ha sido consultado por el comité de empresa conforme al párrafo 111, inciso 2,
- 3b. Personal de información que ha sido puesto a disposición del comité de empresa conforme al párrafo 80, apartado 2, inciso 3, ó
4. Trabajador que ha sido consultado por el comité de empresa conforme al párrafo 107, apartado 3, inciso 3, o por el comité económico conforme al párrafo 108, apartado 2, inciso 2.

(2) Del mismo modo será castigado quien revele sin autorización un secreto ajeno de un trabajador, particularmente un secreto que pertenezca al ámbito de su vida personal, y el cual haya llegado a conocer en su calidad de miembro o miembro suplente del comité de empresa o de uno de los órganos mencionados en el párrafo 79, apartado 2, y sobre él hay que guardar silencio conforme a los preceptos de esta Ley.

(3) Si el infractor actúa a cambio de una compensación o con la intención de beneficiarse a sí mismo o a otro, perjudicar a otro, entonces la pena será de privación de libertad hasta dos años, o multa penal. Del mismo modo será castigado quien sin autorización utilice un secreto ajeno, particularmente un secreto empresarial o del centro de trabajo para cuyo mantenimiento en secreto esté obligado conforme a los apartados 1 ó 2.

(4) Los apartados 1 a 3 también son aplicables cuando el infractor revele o utilice sin autorización el secreto ajeno tras la muerte del afectado.

(5) El delito sólo será perseguido a instancia del afectado. Fallecido el afectado, entonces la legitimación pasará a los parientes conforme al artículo 77, apartado 2, del Código Penal, cuando el secreto pertenezca al ámbito de la vida personal del afectado; en otros casos, pasará a los herederos. Si el infractor revela el secreto tras la muerte del afectado, entonces se aplica análogamente el inciso 2.

#### **Parágrafo 121. Preceptos sobre multas administrativas**

(1) Comete infracción administrativa quien incumple, cumple en contra de la verdad, de manera incompleta o con retraso, una de las obligaciones de información o de aclaración mencionadas en el parágrafo 90, apartados 1 y 2, inciso 1; parágrafo 92, apartado 1, inciso 1, también en conexión con el apartado 3; parágrafo 99, apartado 1; parágrafo 106, apartado 2; parágrafo 108, apartado 5; parágrafo 110 ó parágrafo 111.

(2) La infracción administrativa puede ser sancionada con una multa de hasta diez mil euros.

### **PARTE SÉPTIMA. MODIFICACIÓN DE LEYES**

#### **Parágrafo 122**

(Modificación del Código Civil)

(Sin objeto)

#### **Parágrafo 123**

(Modificación de la Ley de Protección contra el Despido)

(Sin objeto)

#### **Parágrafo 124**

(Modificación de la Ley del Tribunal de Trabajo)

(Sin objeto)

### **PARTE OCTAVA. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y DISPOSICIONES FINALES**

#### **Parágrafo 125. Primeras elecciones conforme a esta Ley**

(1) Las primeras elecciones a que se refiere el parágrafo 13, apartado 1, tienen lugar en el año 1972.

(2) Las primeras elecciones de la representación de jóvenes y de aprendices a que se refiere el parágrafo 64, apartado 1, inciso 1, tienen lugar en el año 1988. El mandato de la representación de jóvenes finaliza con la publicación del resultado electoral de la nueva representación elegida de jóvenes y de aprendices, y a más tardar el 30 noviembre 1988.

(3) Para las elecciones del comité de empresa, de la representación de a bordo, del comité de flota y de la representación de jóvenes y de aprendices, las cuales se convoquen después del 28 julio 2001, resultan de aplicación igualmente el Primer Reglamento de Ejecución de la Ley de Organización de la Empresa de 16 enero 1972 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 49), últimamente modificado por el Reglamento de 16 enero 1995 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 43), el Segundo Reglamento de Ejecución de la Ley de Organización de la Empresa de 24 octubre 1972 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 2029), últimamente modificado por el Reglamento de 28 septiembre 1989 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1795), y el Reglamento para el Desarrollo de las Elecciones al Comité de Empresa en las Empresas de Correos de 26 junio 1995 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 871) hasta su modificación.

(4) Como complemento, resulta igualmente de aplicación para el procedimiento electoral simplificado a que se refiere el parágrafo 14a, el Primer Reglamento de Ejecución de la Ley de Organización de la Empresa hasta su modificación, con las siguientes especificaciones:

1. El plazo para la convocatoria de la reunión electoral para la elección del comité electoral a que se refiere el parágrafo 14a, apartado 1, de la Ley se eleva al menos a siete días. La convocatoria debe contener el lugar, el día y la hora de la reunión electoral, así como la indicación de que las candidaturas a la elección del comité de empresa pueden ser presentadas hasta la finalización de esta reunión electoral (parágrafo 14a, apartado 2, de la Ley).
2. El parágrafo 3 resulta de aplicación como sigue:
  - a) En el caso del parágrafo 14a, apartado 1, de la Ley el comité electoral comunica en la reunión electoral el anuncio de la elección. El plazo de reclamación a que se refiere el parágrafo 3, apartado 2, núm. 3, se acorta en tres días. La información a que se refiere el parágrafo 3, apartado 2, núm. 4, debe contener el número de puestos mínimos del sexo en minoría (parágrafo 15, apartado 2, de la Ley). A diferencia del parágrafo 3, apartado 2, núm. 7, hay que presentar las candidaturas hasta la finalización de la reunión electoral para la elección del comité electoral, ante éste. Como complemento del parágrafo 3, apartado 2, núm. 10, el comité electoral indica el lugar, día y hora de la ulterior votación (parágrafo 14a, apartado 4, de la Ley).
  - b) En el caso del parágrafo 14a, apartado 3, de la Ley, el comité electoral comunica de inmediato el anuncio de la elección con las especificaciones mencionadas en la letra a) respecto del parágrafo 3, apartado 2, núms. 3, 4 y 10. A diferencia del parágrafo 3, apartado 2, núm. 7, hay que presentar las candidaturas a más tardar una semana antes de la reunión electoral para la elección del comité de empresa (parágrafo 14a, apartado 3, inciso 2, de la Ley), ante el comité electoral.
3. El plazo de reclamación del parágrafo 4, apartado 1, se acorta en tres días.
4. Los párrafos 6 a 8 y 10, apartado 2, se aplican igualmente con la especificación de que la elección se lleva a cabo sobre la base de candidaturas. En el caso del parágrafo 14a, apartado 1, de la Ley, hay que presentar las candidaturas hasta la finalización de la reunión electoral para la elección del comité electoral, ante éste; en el caso del parágrafo 14a, apartado 3, de la Ley, hay que presentar las candidaturas a más tardar una semana antes de la reunión electoral para la elección del comité de empresa (parágrafo 14a, apartado 3, inciso 2, de la Ley), ante el comité electoral.
5. El parágrafo 9 no es aplicable.
6. Sobre el procedimiento electoral resultan igualmente de aplicación los párrafos 21 y ss. En las papeletas electorales, hay que enumerar los candidatos en orden alfabético con indicación del apellido, nombre y tipo de ocupación en el centro de trabajo.
7. El parágrafo 25, apartados 5 a 8, no resulta de aplicación.
8. El parágrafo 26, apartado 1, resulta de aplicación con la especificación de que los electores deben haber comunicado al comité electoral su petición sobre votación por escrito a más tardar tres días antes del día de la reunión electoral para la elección del comité de empresa.
9. El parágrafo 31 resulta igualmente de aplicación con la especificación de que la elección de la representación de jóvenes y aprendices se lleva a cabo sobre la base de candidaturas.

**Parágrafo 126. Autorización para la aprobación de disposiciones sobre la elección**

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social será autorizado para la aprobación, con el consentimiento de la Cámara Alta, de reglamentos para la regulación de las elecciones mencionadas en los párrafos 7 a 20, 60 a 63, 115 y 116, sobre:

1. La preparación de la elección, y en especial la presentación de los censos electorales y el cálculo del número de representantes;
2. El plazo para el examen de los censos electorales y la interposición de reclamaciones contra ellos;
3. Las candidaturas y el plazo para su presentación;
4. Los anuncios de la elección y los plazos para su publicación;
5. La votación;
- 5a. La distribución por sexos de los puestos en el comité de empresa, en la representación de a bordo, en el comité de flota, así como en la representación de jóvenes y de aprendices, también en caso de que los puestos no puedan ser cubiertos conforme al párrafo 15, apartado 2, y párrafo 62, apartado 3;
6. La declaración del resultado electoral y los plazos para su publicación;
7. La conservación de los actos electorales.

**Parágrafo 127. Remisiones**

Supuesto que en otras normas se remita a preceptos, o se usen denominaciones, que sean modificados o derogados por esta Ley, rigen en su lugar los preceptos o las denominaciones correspondientes de esta Ley.

**Parágrafo 128. Convenios colectivos contrarios existentes**

No serán alterados por esta Ley los convenios colectivos vigentes en el momento de la entrada en vigor de esta Ley, a que se refiere el párrafo 20, apartado 3, de la Ley de Organización de la Empresa de 11 octubre 1952, sobre el establecimiento de otra representación de los trabajadores en los centros de trabajo en los que dificultades especiales, por causa de su particularidad, se oponen al establecimiento de comités de empresa.

**Parágrafo 129**

(Suprimido)

**Parágrafo 130. Servicio público**

Esta Ley no resulta de aplicación en las administraciones y centros de trabajo de la Federación, de los Estados federados, de los ayuntamientos y restantes corporaciones, instituciones y fundaciones de derecho público.

**Parágrafo 131. (Cláusula Berlín)**

(Sin objeto)

**Parágrafo 132**

(Entrada en vigor)

**Apéndice de la Ley de Organización de la Empresa reproduciendo en parte el Anexo I del Capítulo VIII, ámbito A, apartado III (Boletín Oficial Federal, II, 1990, 889, 1022) del Tratado entre la República Federal de Alemania y la República Democrática de Alemania sobre la realización de la unidad de Alemania —Especificaciones para el territorio incorporado (artículo 3 del Tratado)—**

**Apartado III**

El Derecho federal entra en vigor en el territorio mencionado en el artículo 3 del Tratado con las siguientes especificaciones:

...

12. La Ley de Organización de la Empresa en la redacción de la publicación de 23 diciembre 1988 (Boletín Oficial Federal de 1989, I, pág. 1, 902), últimamente modificada por el artículo 34 de la Ley de 18 diciembre 1989 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 2261), con las siguientes especificaciones:

a) Hasta el 31 diciembre 1991 hay que aplicar el parágrafo 6 con la siguiente redacción:

«Parágrafo 6

Trabajadores y empleados

(1) Es trabajador a los efectos de esta Ley quien desempeña actividades predominantemente manuales y mecánicas. También se consideran trabajadores los ocupados que se encuentran en formación para un oficio de trabajador, así como los ocupados en trabajo a domicilio que realizan la actividad laboral en lo principal para el centro de trabajo.

(2) Son empleados a los efectos de esta Ley, especialmente:

1. Los empleados en puesto de dirección (la posición jurídico-organizativa del centro de trabajo del personal directivo a los efectos del parágrafo 5, apartado 3, permanece inalterada),
2. Los empleados técnicos en el centro de trabajo, oficina y en la administración, y maestros y otros empleados en una posición similar,
3. Empleados de oficina, supuesto que no estén ocupados exclusivamente para recados, limpieza, reparaciones o trabajos similares, con inclusión de escritores de taller,
4. Auxiliares de comercio y otros empleados para el servicio comercial, incluso cuando el objeto de la empresa no es la actividad mercantil, ayudantes y practicantes en farmacias,
5. Miembros de compañías de teatro y músicos, sin consideración al valor artístico de su prestación,
6. Empleados en profesiones de educación, de enseñanza, de asistencia, de enfermería y de beneficencia,
7. Capitanes de buque, oficiales del servicio de cubierta y de máquinas, médicos de buque, oficiales de radio, comisarios, administradores y asistentes de administración, así como los miembros de la tripulación de buques de navegación interior o buques alemanes de navegación por mar que se encuentran en una posición análoga,
8. Personal de a bordo de las compañías de aviación civil.

(3) Supuesto que existan dudas en cuanto a la constatación de quien es trabajador o empleado, hay que partir de que es empleado quien realiza actividades predominantemente comerciales o de oficina ordinarias, o supervisa a otros en relación con el trabajo. También se considera empleado a los ocupados que se encuentran en formación para una profesión de empleado, así como los ocupados a domicilio que realizan la actividad como empleado en lo principal para el centro de trabajo».

b) Para el parágrafo 13 se fijará:

Las primeras elecciones a comités de empresa conforme a la Ley de Organización de la Empresa tienen lugar hasta el 30 junio 1991. Los comités de empresa o representaciones de los trabajadores que hayan sido elegidos antes del 31 octubre 1990 por la plantilla en votación secreta según principios democráticos, permanecen en el cargo hasta la elección de un nuevo comité de empresa conforme a la Ley de Organización de la Empresa, a más tardar hasta el 30 junio 1991. Asumen los derechos y obligaciones correspondientes a los comités de empresa según la Ley de Organización de la Empresa y otras Leyes. Esto no se aplica en los centros de trabajo en los que no haya que elegir ningún comité de empresa conforme a la Ley de Organización de la Empresa.

## 10a. LEY DEL CONVENIO COLECTIVO [TARIFVERTRAGSGESETZ] DE 9 ABRIL 1949<sup>1</sup>

### **Parágrafo 1. Contenido y forma del convenio colectivo**

- (1) El convenio colectivo regula los derechos y deberes de las partes del convenio colectivo y contiene normas jurídicas, que pueden ordenar el contenido, la celebración y la terminación de relaciones laborales, así como cuestiones empresariales y jurídicas de organización de la empresa.
- (2) Los convenios colectivos requieren de forma escrita.

### **Parágrafo 2. Partes del convenio colectivo**

- (1) Las partes del convenio colectivo son los sindicatos y el empresario individual, así como las asociaciones de empresarios.
- (2) Las federaciones de sindicatos y de asociaciones de empresarios (organizaciones centrales) pueden celebrar convenios colectivos en nombre de sus asociaciones afiliadas cuando tienen la correspondiente autorización.
- (3) Las organizaciones centrales pueden ser parte autónoma de un convenio colectivo cuando la celebración de convenios colectivos forma parte de sus funciones estatutarias.
- (4) En los casos de los apartados 2 y 3, tanto las organizaciones centrales como las asociaciones afiliadas a ellas, responden del cumplimiento de las obligaciones recíprocas de las partes del convenio colectivo.

### **Parágrafo 3. Obligatoriedad del convenio colectivo**

- (1) Están obligados por el convenio colectivo los afiliados a las partes del convenio colectivo y el empresario que sea parte autónoma del convenio colectivo.
- (2) Las normas jurídicas del convenio colectivo sobre cuestiones empresariales y jurídicas de organización de la empresa rigen para todos los establecimientos cuyo empresario esté obligado por el convenio colectivo.
- (3) La obligatoriedad del convenio colectivo se mantiene hasta que finalice el convenio colectivo.

### **Parágrafo 4. Eficacia de las normas jurídicas**

- (1) Las normas jurídicas del convenio colectivo que ordenan el contenido, la celebración o la terminación de las relaciones laborales rigen directamente e imperativamente entre ambas partes obligadas por el convenio colectivo que estén incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Este precepto se aplica igualmente en relación con las normas jurídicas del convenio colectivo sobre cuestiones empresariales y jurídicas de organización de la empresa.
- (2) Si se prevén y regulan en el convenio colectivo instituciones comunes de las partes del convenio colectivo (fondos de garantía salariales, fondos de vacaciones, etc.), entonces estas normas regularán también directamente e imperativamente los estatutos de estas instituciones y la relación de la institución con los empresarios y trabajadores obligados por el convenio colectivo.
- (3) Los acuerdos en contra sólo son admisibles supuesto que estén autorizados por el convenio colectivo, o que contengan una modificación de la regulación en beneficio de los trabajadores.
- (4) La renuncia de los derechos derivados del convenio colectivo sólo es admisible a través de una conciliación equitativa entre las partes del convenio colectivo. La pérdida de los derechos del convenio colectivo queda excluida. Los plazos máximos para exigir los derechos del convenio colectivo sólo pueden ser fijados en el convenio colectivo.

---

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

(5) Tras la vigencia del convenio colectivo continúan rigiendo sus normas jurídicas hasta que sea sustituido por otro acuerdo.

**Parágrafo 5. Eficacia general**

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede declarar la eficacia general de un convenio colectivo, de acuerdo con una comisión compuesta respectivamente por tres representantes de las organizaciones centrales de empresarios y de trabajadores, a petición de una de las partes del convenio colectivo, cuando

1. Los empresarios obligados por el convenio colectivo ocupen no menos del 50 por ciento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, y
2. La declaración de eficacia general resulte conveniente para el interés público.

Se puede prescindir de los requisitos de los números 1 y 2 cuando la declaración de eficacia general resulte necesaria para la reparación de una necesidad social.

(2) Antes de decidir sobre la petición, hay que dar la oportunidad a los empresarios y a los trabajadores que llegarían a estar afectados por la declaración de eficacia general, a los sindicatos y a las asociaciones de empresarios interesados en la conclusión del procedimiento, así como a las supremas autoridades laborales de los Estados federados en cuyo ámbito se extienda el convenio colectivo, de expresarse por escrito, así como de manifestarse en una audiencia oral y pública.

(3) Si la suprema autoridad laboral de un Estado federado interesado plantea objeciones contra la declaración de eficacia general solicitada, entonces el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá acceder a la petición sólo con el consentimiento del Gobierno federal.

(4) Con la declaración de eficacia general, las normas jurídicas del convenio colectivo comprenden también en su ámbito de aplicación a los empresarios y trabajadores no obligados por el convenio colectivo hasta ese momento.

(5) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede revocar la declaración de eficacia general de un convenio colectivo de acuerdo con la comisión mencionada en el apartado 1, cuando la revocación resulte conveniente para el interés público. Los apartados 2 y 3 rigen igualmente. En cualquier caso, la eficacia general de un convenio colectivo finaliza con el vencimiento de éste.

(6) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede delegar en la suprema autoridad laboral de un Estado federado, para un caso concreto, el derecho a declarar la eficacia general, así como la revocación de la eficacia general.

(7) La declaración de eficacia general y la revocación de la eficacia general requieren de anuncio oficial público.

**Parágrafo 6. Registro de convenios colectivos**

En el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social se llevará un registro de convenios colectivos, en el que constarán la celebración, la modificación y la revocación de los convenios colectivos, así como el comienzo y la terminación de la eficacia general.

**Parágrafo 7. Deber de envío y deber de comunicación**

(1) Las partes del convenio colectivo están obligadas a enviar al Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, dentro del mes siguiente a la celebración, gratuitamente, el texto original o una copia auténtica, así como dos copias más, de cada convenio colectivo y de sus modificaciones; tienen que comunicarle el vencimiento de cada convenio colectivo en el plazo de un mes. Además, están obligadas a enviar a la suprema autoridad laboral de los Estados federados en cuyo ámbito se extiende el convenio colectivo, dentro del mes siguiente a la celebración, gratuitamente, tres copias del convenio colectivo y de sus modificaciones, y también a comunicarle el vencimiento

del convenio colectivo en el plazo de un mes. Cumplidas las obligaciones por una parte del convenio colectivo, entonces quedarán liberadas de ello las restantes partes del convenio colectivo.

(2) Comete infracción administrativa quien maliciosamente o negligentemente, contra lo dispuesto en el apartado 1, no satisface el deber de envío o el deber de comunicación, o lo hace incorrectamente, o de manera incompleta o no lo hace temporáneamente. La infracción administrativa puede ser sancionada con una multa administrativa.

(3) Autoridad administrativa a los efectos del párrafo 36, apartado 1, núm. 1, de la Ley sobre Infracciones Administrativas es la autoridad respecto de la que hay que cumplir el deber a que se refiere el apartado 1.

#### **Parágrafo 8. Anuncio del convenio colectivo**

Los empresarios están obligados a exponer los convenios colectivos que afecten a su centro de Trabajo en un lugar adecuado del centro de Trabajo.

#### **Parágrafo 9. Declaración de la eficacia jurídica**

Las decisiones firmes de los tribunales laborales que se dicten en conflictos jurídicos entre las partes de un convenio colectivo derivados del convenio colectivo o sobre la existencia o inexistencia del convenio colectivo, son vinculantes para los tribunales y para los tribunales de arbitraje en los conflictos jurídicos entre las partes obligadas por el convenio colectivo, así como entre éstas y terceros.

#### **Parágrafo 10. Convenio colectivo y ordenanzas colectivas**

(1) Con la entrada en vigor de un convenio colectivo quedan sin vigor las ordenanzas colectivas y las órdenes basadas en el Reglamento sobre Ordenación del Salario de 25 junio 1938 (Boletín del Reich, I, pág. 691) y su Reglamento de desarrollo de 23 abril 1941 (Boletín del Reich, I, pág. 222), que hayan sido promulgadas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo o de partes del mismo, con excepción de aquellas disposiciones que no hayan sido reguladas por el convenio colectivo.

(2) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede derogar las ordenanzas colectivas y las órdenes mencionadas en el apartado 1; la derogación requiere de anuncio oficial público.

#### **Parágrafo 11. Disposiciones de desarrollo**

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede promulgar, con la participación de las organizaciones centrales de empresarios y de trabajadores, los reglamentos necesarios para el desarrollo de la Ley, en especial sobre:

1. La creación y la llevanza del registro de convenios colectivos y del archivo de convenios colectivos.
2. El procedimiento para la declaración de eficacia general de los convenios colectivos y la derogación de ordenanzas colectivas y órdenes, los anuncios oficiales públicos respecto de la solicitud, la declaración y la terminación de la eficacia general, y la revocación de ordenanzas colectivas y órdenes, así como los gastos correspondientes a todo ello.
3. La comisión mencionada en el párrafo 5.

#### **Parágrafo 12. Organizaciones centrales**

Organizaciones centrales a los efectos de esta Ley son —sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 2— aquellas federaciones de sindicatos o de asociaciones empresariales que tengan relevancia esencial para la representación de los intereses de los trabajadores o de los intereses de los empresarios en la vida laboral del territorio federal. A ellas se equiparan los sindicatos y asociaciones empresariales que no pertenezcan a tales federaciones cuando cumplan los requisitos de la última mitad del inciso 1.

**Parágrafo 12a. Personas asimiladas a trabajadores**

(1) Los preceptos de esta Ley se aplican igualmente:

1. A las personas que son dependientes económicamente y están necesitadas de protección de seguridad social comparable a la de un trabajador (personas asimiladas a trabajadores), cuando estén ocupadas por otras personas al amparo de contratos de servicios o contratos de obras y que realicen prestaciones debidas personalmente y en lo esencial sin la colaboración de trabajadores, y
  - a) estén ocupadas principalmente por una persona, o
  - b) reciban de una persona por término medio más de la mitad de la retribución que les corresponda por toda su actividad profesional; si esto no fuese previsible, entonces habrá que aplicar para el cálculo, supuesto que no se haya acordado otra cosa en el convenio colectivo, lo que corresponda a los últimos seis meses, en proporción a la duración de la actividad en este período.
2. A las personas mencionadas en el número 1, para las que estén ocupadas personas asimiladas a trabajadores, supuesto que entre ellas y las personas asimiladas a trabajadores se establezcan relaciones jurídicas por medio de contratos de servicios o de contratos de obra.

(2) Varias personas, para las que están ocupadas personas asimiladas a trabajadores, se consideraran como una persona cuando estas varias personas están agrupadas según la forma de un grupo de sociedades (parágrafo 18 de la Ley de Sociedades Anónimas) o de una comunidad organizativa existente entre ellas, o pertenezcan a una sociedad personalista no sólo temporal.

(3) Los apartados 1 y 2 también se aplican a las personas que desarrollan prestaciones artísticas, literarias o periodísticas, así como a las personas que colaboran directamente en la realización de tales prestaciones, en particular en el aspecto técnico, cuando, a diferencia del apartado 1, número 1, letra b), primer medioinciso, reciban de una persona como promedio al menos un tercio de la retribución que les corresponda en total por su actividad profesional.

(4) El precepto no se aplica al representante de comercio a que se refiere el parágrafo 84 del Código de Comercio.

**Parágrafo 12b. Cláusula de Berlín**

Esta Ley se aplica también en el Estado de Berlín, siempre y cuando entre en vigor en el Estado de Berlín. Los reglamentos que hayan sido promulgados o que se promulguen al amparo de esta Ley, se aplican en el Estado de Berlín al amparo del parágrafo 14 de la Tercera Ley Transitoria de 4 enero 1952 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1).

**Parágrafo 13. Entrada en vigor**

(1) Esta Ley entra en vigor con su publicación.

(2) Los convenios colectivos que hayan sido estipulados antes de la entrada en vigor de esta Ley queda sujetos a esta Ley.

**Apéndice de la Ley del Convenio Colectivo reproduciendo en parte el Anexo I del Capítulo VIII, ámbito A, apartado III (Boletín Oficial Federal, II, 1990, 889, 1023) del Tratado entre la República Federal de Alemania y la República Democrática de Alemania sobre la realización de la unidad de Alemania —Especificaciones para el territorio incorporado (artículo 3 del Tratado)—**

**Apartado III**

El Derecho federal entra en vigor en el territorio mencionado en el artículo 3 del Tratado con las siguientes especificaciones:

...

14. La Ley del Convenio Colectivo en la redacción publicada el 25 agosto 1969 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1323), modificada por el artículo II, parágrafo 1, de la Ley de 29 octubre 1974 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 2879), con la siguiente especificación:

Hasta la celebración de un nuevo convenio colectivo hay que aplicar todavía el acuerdo colectivo marco o el convenio colectivo vigente con todos sus apéndices y acuerdos complementarios, supuesto que se efectúe el registro correspondiente en el Código del Trabajo. El acuerdo colectivo marco o convenio colectivo queda sin vigor total o parcialmente cuando para el mismo ámbito de aplicación o parte del mismo entre en vigor un nuevo convenio colectivo. Las disposiciones de los acuerdos colectivos marco o de los convenios colectivos actuales que no sean derogados o sustituidos por un nuevo convenio colectivo siguen en vigor.

Los acuerdos de protección de la racionalización que sean concluidos y registrados antes del 1 julio 1990, quedan sin vigor y sin efecto el 31 diciembre 1990; supuesto que los empresarios hayan cumplido el 31 diciembre 1990 los requisitos de los acuerdos de protección de la racionalización, permanecen inalterados sus derechos y pretensiones a reserva de una nueva regulación convencional. Las normas del artículo 20 del Tratado y de los anexos publicados a tal efecto, quedan inalterados.

10b. REGLAMENTO PARA LA EJECUCIÓN DE LA LEY DEL CONVENIO COLECTIVO [*VERORDNUNG ZUR DURCHFÜHRUNG DES TARIFVERTRAGSGESETZES*] DE 20 FEBRERO 1970<sup>1</sup>

**TÍTULO PRIMERO. COMISIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS**

**Parágrafo 1**

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social constituye la comisión prevista en el parágrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo (comisión de convenios colectivos). Se nombra durante cuatro años a tres representantes de las organizaciones centrales de empresarios y de trabajadores como miembros, respectivamente, así como al menos tres más como miembros suplentes, respectivamente, sobre la base de las propuestas de estas organizaciones.

**Parágrafo 2**

(1) Un delegado del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social preside las sesiones y deliberaciones de la comisión de convenios colectivos. Las sesiones son públicas, y las deliberaciones no son públicas.

(2) La comisión de convenios colectivos tiene capacidad de acordar cuando estén presentes todos los miembros.

**Parágrafo 3**

(1) Los acuerdos de la comisión de convenios colectivos requieren de la mayoría de votos de sus miembros. El delegado del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social no tiene derecho de voto.

(2) Los acuerdos de la comisión de convenios colectivos deben ser redactados por escrito y firmados por los miembros que han participado en el acuerdo. Si un miembro está impedido de agregar su firma, entonces habrá que hacer constar esto en el acuerdo por el miembro de mayor edad de la parte a que pertenezca el miembro impedido.

**TÍTULO SEGUNDO. DECLARACIÓN DE EFICACIA GENERAL Y REVOCACIÓN DE LA EFICACIA GENERAL**

**Parágrafo 4**

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social anuncia oficialmente la solicitud de declaración de eficacia general de un convenio colectivo en el Boletín Federal de Anuncios y avisa en el anuncio oficial acerca de que la declaración de eficacia general puede realizarse con eficacia retroactiva. Señala con ello un plazo durante el cual pueden efectuarse alegaciones por escrito sobre la solicitud. El plazo debe alcanzar al menos tres semanas a contar desde el día del anuncio oficial. El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social comunica a las partes del convenio colectivo y a las supremas autoridades laborales de los Estados federados, en cuyo ámbito se extienda el convenio colectivo, el texto del anuncio oficial.

(2) A diferencia de las normas del apartado 1, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede rechazar una solicitud de declaración de eficacia general, cuando de manera evidente no se cumplan los requisitos del parágrafo 5, apartado 1, de la Ley del Convenio Colectivo.

**Parágrafo 5**

Si una solicitud de declaración de eficacia general fuese anunciada oficialmente, entonces podrían los empresarios y los trabajadores que hubiesen estado interesados en la declaración

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de este Reglamento, a fecha de 17 mayo 2007.

de eficacia general exigir de una de las partes del convenio colectivo una copia del convenio colectivo previo pago de los costes generados. Si fuese solicitada la declaración de eficacia general de la modificación de un convenio colectivo, entonces habrá que enviar también una copia del convenio colectivo modificado. Los costes generados son los costes de papel y los costes de copia o los costes de impresión, así como los portes de envío.

#### **Parágrafo 6**

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social convoca la comisión de convenios colectivos para una audiencia sobre la solicitud de declaración de eficacia general de un convenio colectivo y anuncia oficialmente la fecha de la audiencia en el Boletín Federal de Anuncios. La fecha de la audiencia debe ser posterior al transcurso del plazo de presentación de alegaciones (parágrafo 4, apartado 1, inciso 2).

(2) El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social da conocimiento a los miembros de la comisión de convenios colectivos de las alegaciones.

(3) Hay que dar oportunidad para que se expresen en la audiencia a los mencionados en el parágrafo 5, apartado 2, de la Ley del Convenio Colectivo; la comisión de convenios colectivos puede admitir declaraciones de otros. La declaración en la audiencia no requiere de una previa alegación por escrito.

#### **Parágrafo 7**

La declaración de eficacia general requiere del acuerdo de la comisión de convenios colectivos. Con la declaración de eficacia general, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social señala, de acuerdo con la comisión de convenios colectivos, la fecha de comienzo de la eficacia general. Ésta es, en todo caso, no anterior al día del anuncio oficial de la solicitud, siempre y cuando no se trate de la renovación o modificación de un convenio colectivo ya declarado de eficacia general.

#### **Parágrafo 8**

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social comunica su decisión sobre la solicitud a las partes del convenio colectivo y, en caso de rechazo, también a los miembros de la comisión de convenios colectivos que han intervenido en la audiencia sobre la solicitud. La decisión de rechazo hay que motivarla.

#### **Parágrafo 9**

(1) Los empresarios y los trabajadores para los que sea vinculante el convenio colectivo, como consecuencia de la declaración de eficacia general, pueden exigir de una de las partes del convenio colectivo una copia del convenio colectivo previo pago de los costes generados. El parágrafo 5, apartados 2 y 3, se aplican igualmente.

(2) Los empresarios mencionados en el apartado 1 tienen que exponer en un lugar adecuado del centro de Trabajo los convenios colectivos declarados de eficacia general.

#### **Parágrafo 10**

Si el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social considerase la revocación de la eficacia general de un convenio colectivo, entonces dará oportunidad, para realizar alegaciones por escrito, dentro del plazo que señale, a las partes del convenio colectivo y a las supremas autoridades laborales de los Estados federados en cuyo ámbito se extienda el convenio colectivo. El parágrafo 4, apartado 1, y los párrafos 6 a 8, se aplican análogamente.

#### **Parágrafo 11**

La declaración de eficacia general, la anulación o rechazo de la solicitud de declaración de eficacia general, la revocación de la eficacia general, así como las comunicaciones de las partes del convenio colectivo sobre la pérdida de vigencia y sobre la modificación de convenios colectivos de eficacia general serán anunciadas oficialmente en el Boletín Federal de Anuncios

por el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social. La comunicación sobre la pérdida de vigencia de un convenio colectivo de eficacia general no necesita ser anunciada oficialmente cuando el convenio colectivo sólo fue concluido por tiempo determinado y este hecho ha sido anunciado oficialmente con la declaración de eficacia general.

#### **Parágrafo 12**

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede delegar en la suprema autoridad laboral de un Estado federado, para su ámbito, el derecho a la declaración de eficacia general o a la revocación de la eficacia general de un convenio colectivo con ámbito de aplicación de alcance regional. Las normas de los párrafos 1 a 11 se aplican análogamente.

### **TÍTULO TERCERO. DEROGACIÓN DE ORDENANZAS COLECTIVAS Y ÓRDENES**

#### **Parágrafo 13**

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social debe oír antes de la derogación de una ordenanza colectiva o de una orden (parágrafo 10, apartado 2, de la Ley del Convenio Colectivo) a las supremas autoridades laborales de los Estados federados en cuyo ámbito se extienda la ordenanza colectiva o la orden, así como a la comisión de convenios colectivos. La derogación se anuncia oficialmente en el Boletín Federal de Anuncios.

### **TÍTULO CUARTO. REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS**

#### **Parágrafo 14**

En la anotación de la celebración de convenios colectivos en el registro de convenios colectivos se identificarán los convenios colectivos a través de los datos relativos a las partes del convenio colectivo, al ámbito de aplicación, así como a la fecha de su celebración y de su entrada en vigor.

#### **Parágrafo 15**

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social notifica a las partes del convenio colectivo la anotación de la declaración de eficacia general, la revocación de eficacia general, así como la anotación de sus comunicaciones sobre la pérdida de vigencia y sobre la modificación de convenios colectivos de eficacia general.

(2) Los anuncios oficiales a que se refieren el parágrafo 4, apartado 1, y el parágrafo 11, debe ser anotados en el registro de convenios colectivos.

#### **Parágrafo 16**

Se autoriza a cualquiera la consulta del registro de convenios colectivos, así como de los convenios colectivos registrados. El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social comunica la información sobre las anotaciones previa solicitud.

### **TÍTULO QUINTO. GASTOS**

#### **Parágrafo 17**

El procedimiento para la declaración de eficacia general y para la terminación de la eficacia general de los convenios colectivos es gratuito.

### **TÍTULO SEXTO. DISPOSICIONES FINALES**

#### **Parágrafo 18**

(Entrada en vigor, pérdida de vigencia).

## 11. LEY DEL TRIBUNAL DE TRABAJO [ARBEITSGERICHTSGESETZ] DE 3 SEPTIEMBRE 1953<sup>1</sup>

### PARTE PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

#### Parágrafo 1. Tribunales para materias de trabajo

La jurisdicción en materias de trabajo —parágrafos 2 a 3— se ejerce por los Tribunales de Trabajo —parágrafos 14 a 31—, los Tribunales de Trabajo del Estado federado —parágrafos 33 a 39— y el Tribunal Federal de Trabajo —parágrafos 40 a 45— (Tribunales para materias de trabajo).

#### Parágrafo 2. Competencia en el procedimiento [a resolverse] por sentencia

(1) Los Tribunales para materias de trabajo son competentes con exclusividad en:

1. Pleitos jurídico-civiles entre las partes de un convenio colectivo, o entre éstas y terceros si derivan de convenios colectivos, o sobre la existencia o inexistencia de los convenios colectivos;
2. Pleitos jurídico-civiles entre las partes con capacidad para convenir colectivamente o entre éstas y terceros respecto de actos ilícitos, supuesto que se trate de medidas con finalidad de lucha laboral, o de cuestiones relativas a la libertad de asociación, con inclusión del derecho de participación de las asociaciones relacionadas con ellas;
3. Pleitos jurídico-civiles entre trabajadores y empresarios
  - a) derivados de la relación laboral;
  - b) sobre la existencia o inexistencia de una relación laboral;
  - c) derivados de las negociaciones sobre la finalización de una relación laboral y respecto de su prórroga;
  - d) derivados de actos ilícitos, supuesto que estén relacionados con la relación laboral;
  - e) sobre los documentos del trabajo;
4. Pleitos jurídico-civiles entre trabajadores o sus herederos y
  - a) empresarios, sobre pretensiones que estén vinculadas jurídica o económicamente con la relación laboral;
  - b) el conjunto de las organizaciones de las partes del convenio colectivo o instituciones sociales de derecho privado, sobre derechos de la relación laboral o pretensiones que estén vinculadas jurídica o económicamente con la relación laboral, supuesto que no se haya atribuido la competencia en exclusiva a otro Tribunal.
5. Pleitos jurídico-civiles entre trabajadores o sus herederos y las entidades gestoras del aseguramiento de la insolvencia sobre demandas de prestaciones del aseguramiento de la insolvencia, de conformidad con el Capítulo Cuarto de la Parte Primera de la Ley para el Perfeccionamiento de la Asistencia Empresarial a los Mayores;
6. Pleitos jurídico-civiles entre empresarios e instituciones referidas en el número 4, letra b), y número 5, así como entre estas instituciones, supuesto que no se haya atribuido la competencia en exclusiva a otro Tribunal;
7. Pleitos jurídico-civiles entre los cooperantes para el desarrollo y las gestoras de los servicios de ayuda al desarrollo, de conformidad con la Ley de Cooperantes para el Desarrollo;

---

<sup>1</sup> Se ha utilizado, a través de <http://bundesrecht.juris.de>, el texto consolidado vigente de esta Ley, a fecha de 17 mayo 2007.

8. Pleitos jurídico-civiles entre las gestoras de cursos de voluntariado social y cooperantes, según la Ley de Promoción de Cursos de Voluntariado Social, y pleitos jurídico-civiles entre las gestoras de cursos de voluntariado ecológico y participantes, según la Ley sobre Promoción de Cursos de Voluntariado Ecológico;
  9. Pleitos jurídico-civiles entre trabajadores derivados del trabajo en común y derivados de actos ilícitos, supuesto que estén conectados con la relación laboral;
  10. Pleitos jurídico-civiles entre personas discapacitadas en el ámbito laboral de los talleres para personas discapacitadas y las gestoras de los talleres, derivados de la relación jurídica análoga a la de trabajador regulada en el parágrafo 138 del Libro Noveno del Código de Seguridad Social.
- (2) Los Tribunales para materias de trabajo también son competentes en pleitos jurídico-civiles entre empresarios y trabajadores,
- a) los cuales tienen como objeto en exclusiva pretensiones sobre el pago de una compensación fijada o estipulada para una invención del trabajador o para una propuesta de mejora técnica, según el parágrafo 20, apartado 1, de la Ley sobre Invenciones del Trabajador;
  - b) los cuales tienen como objeto en exclusiva pretensiones sobre el pago de una compensación acordada, como punto litigioso del derecho de autor derivada de la relación laboral.
- (3) Ante los Tribunales para materias de trabajo, también pueden ser llevados pleitos jurídicos no incluidos en los apartados 1 y 2, cuando la pretensión tiene una conexión jurídica o económica directa con un pleito jurídico-civil del tipo mencionado en los apartados 1 y 2 y pendiente, o nacido simultáneamente, en un Tribunal de Trabajo, y para cuya satisfacción no está atribuida la competencia en exclusiva a otro Tribunal.
- (4) También pueden ser llevados ante los Tribunales para materias de trabajo, al amparo de un acuerdo, pleitos jurídico-civiles entre personas jurídicas de derecho privado y personas que, en virtud de la Ley, están designadas para su representación solas o como miembros del órgano de representación de la persona jurídica.
- (5) En los pleitos jurídicos a que se refieren estas normas, tiene lugar el procedimiento [a resolverse] por sentencia.

**Parágrafo 2a. Competencia en el procedimiento [a resolverse] por auto**

- (1) Los Tribunales para materias de trabajo son competentes con exclusividad, además, en
1. Asuntos derivados de la Ley de Organización de la Empresa, supuesto que no se haya atribuido la competencia a otro Tribunal, en relación con las medidas a que se refieren sus parágrafos 119 a 121;
  2. Asuntos derivados de la Ley de la Junta de Portavoces, supuesto que no se haya atribuido la competencia a otro Tribunal en relación con las medidas a que se refieren sus parágrafos 34 a 36;
  3. Asuntos derivados de la Ley de Cogestión, de la Ley Complementaria de Cogestión y de la Ley de Participación del Tercio, supuesto que haya que decidir sobre la elección de representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia y sobre la orden de su revocación, con excepción de la orden de revocación a que se refiere el parágrafo 103, apartado 3, de la Ley de Sociedades Anónimas;
- 3a. Asuntos derivados de los parágrafos 94, 95 y 139 del Libro Noveno del Código de Seguridad Social;

- 3b. Asuntos derivados de la Ley de Comités de Empresa Europeos, supuesto que no se haya atribuido la competencia a otro Tribunal, en relación con las medidas a que se refieren sus párrafos 43 a 45;
- 3c. Asuntos derivados del párrafo 51 de la Ley de Formación Profesional;
- 3d. Asuntos derivados de la Ley de Participación en la Sociedad Anónima Europea de 22 diciembre 2004 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 3675, 3686), con excepción de los párrafos 45 y 46, y a que se refieren los párrafos 34 a 39, sólo en cuanto haya que decidir sobre la elección de los representantes de los trabajadores en el órgano de vigilancia o en el órgano de administración, así como su orden de revocación, con excepción de la orden de revocación a que se refiere el párrafo 103, apartado 3, de la Ley de Sociedades Anónimas;
- 3e. Asuntos derivados de la Ley de Participación en la Sociedad Cooperativa Europea de 14 agosto 2006 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1911, 1917), con excepción de los párrafos 47 y 48, y a que se refieren los párrafos 34 a 39, sólo en cuanto haya que decidir sobre la elección de los representantes de los trabajadores en el órgano de vigilancia o en el órgano de administración, así como su orden de revocación;
- 4. La decisión sobre la capacidad para convenir colectivamente y la competencia convencional de una asociación.

(2) En los pleitos a que se refieren estas normas tiene lugar el procedimiento [a resolverse] por auto.

### **Parágrafo 3. Competencia en otros casos**

La competencia detallada en los párrafos 2 y 2a subsiste también en los casos en los que el pleito jurídico se deduce por un heredero, o por una persona que está autorizada a tal efecto, en virtud de la Ley, en lugar del legitimado u obligado materialmente.

### **Parágrafo 4. Exclusión de la jurisdicción de trabajo**

En los casos del párrafo 2, apartados 1 y 2, la jurisdicción de trabajo puede ser excluida, según las especificaciones de los párrafos 101 a 110.

### **Parágrafo 5**

#### **Concepto de trabajador**

(1) Trabajadores, a los efectos de esta Ley, son los obreros y empleados, así como los ocupados para su formación profesional. También se consideran trabajadores los empleados en trabajo a domicilio y los asimilados a ellos (párrafo 1 de la Ley de Trabajo a Domicilio de 14 marzo 1951 - Boletín Oficial Federal, I, pág. 191), así como otras personas que, por causa de su dependencia económica, se reputan personas asimiladas al trabajador. En centros de trabajo de una persona jurídica o de una comunidad de personas, no se considerarán trabajadores aquellas personas que, en virtud de la Ley, estatuto o contrato de sociedad, son designadas para la representación de la persona jurídica o de la comunidad de personas ellas solas o como miembros del órgano de representación.

(2) Los funcionarios en cuanto tales no son trabajadores.

(3) Los representantes de comercio sólo se consideran trabajadores, a los efectos de esta Ley, cuando pertenecen al círculo de personas para el cual se puede establecer el límite mínimo de las prestaciones contractuales del empresario a que se refiere el párrafo 92a del Código de Comercio, y cuando durante los últimos seis meses de la relación contractual, y en caso de la duración contractual más corta durante ésta, han percibido como remuneración en promedio mensual, sobre la base de la relación contractual, no más de 1.000 euros, con inclusión de las comisiones y del reembolso de los gastos derivados de las operaciones comerciales ordinarias.

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social y el Ministerio federal de Justicia, de acuerdo con el Ministerio de Economía y Tecnología, a través de reglamento que no necesita de la aprobación de la Cámara Alta, pueden acomodar el límite de remuneración fijado en el inciso 1 a las correspondientes circunstancias salariales y de precios.

**Parágrafo 6. Provisión de los Tribunales para materias de trabajo**

(1) Los Tribunales para materias de trabajo se proveen con jueces profesionales y con jueces electivos de los sectores de los trabajadores y de los empresarios.

(2) (Suprimido)

**Parágrafo 6a. Disposiciones generales sobre la Presidencia y el reparto de tareas**

Las normas del Título Segundo de la Ley de Organización de los Tribunales se aplican a los Tribunales para materias de trabajo, de conformidad con las especificaciones de las siguientes disposiciones:

1. En un Tribunal de Trabajo con menos de tres puestos de plantilla, las funciones de la presidencia son desempeñadas por el Presidente o, cuando son nombrados dos Presidentes, por acuerdo de los presidentes. Si los presidentes no llegan a un acuerdo, entonces decidirá la presidencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado o, supuesto que ésta no exista, el Presidente de este Tribunal.
2. En un Tribunal de Trabajo del Estado federado con menos de tres puestos de plantilla, las funciones de la presidencia serán desempeñadas por el Presidente, y supuesto que exista un segundo Presidente, en acuerdo con éste.
3. El juez encargado de la vigilancia decide qué funciones judiciales desempeña él.
4. Todo juez electivo puede pertenecer a varios cuerpos jurisdiccionales.
5. Los jueces profesionales ocupan la presidencia en las Salas de los Tribunales de Trabajo.

**Parágrafo 7. Secretaría y provisión de medios**

(1) En cada Tribunal para materias de trabajo se establece una secretaría, que se provee con el número necesario de funcionarios fedatarios. En el Tribunal Federal de Trabajo, el establecimiento de la secretaría lo decide el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, de acuerdo con el Ministerio de Justicia. En los Tribunales de Trabajo y en los Tribunales de Trabajo del Estado federado, el establecimiento de la secretaría lo decidirá la suprema autoridad competente del Estado federado.

(2) Los costes de los Tribunales de Trabajo y de los Tribunales de Trabajo del Estado federado los soporta el Estado federado en el que se constituyen. Los costes del Tribunal Federal de Trabajo los soporta la Federación.

**Parágrafo 8. Desarrollo del procedimiento**

(1) En la primera instancia son competentes los Tribunales de Trabajo.

(2) Contra las sentencias de los Tribunales de Trabajo tiene lugar la apelación ante los Tribunales de Trabajo del Estado federado, de conformidad con el parágrafo 64, apartado 1.

(3) Contra las sentencias de los Tribunales de Trabajo de Estado federado tiene lugar la casación ante el Tribunal Federal de Trabajo, de conformidad con el parágrafo 72, apartado 1.

(4) Contra los autos de los Tribunales de Trabajo y de sus Presidentes, en el procedimiento [a resolverse] por auto, tiene lugar la queja ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado, de conformidad con el parágrafo 87.

(5) Contra los autos de los Tribunales de Trabajo del Estado federado, en el procedimiento [a resolverse] por auto, tiene lugar la queja por razones de derecho ante el Tribunal Federal de Trabajo, de conformidad con el parágrafo 92.

### **Parágrafo 9. Disposiciones comunes a los procedimientos**

- (1) Hay que acelerar el procedimiento en todas las instancias.
- (2) Se aplican igualmente, en todas las instancias, los preceptos de la Ley de Organización de los Tribunales sobre funcionarios de notificación y de ejecución, sobre mantenimiento del orden en la sala, sobre lenguaje del foro, sobre el desempeño de las funciones judiciales por Licenciados en Derecho y sobre deliberación y votación.
- (3) Se aplican igualmente, en todas las instancias, los preceptos sobre el desempeño de las funciones en los Tribunales ordinarios por asistentes jurídicos. Como asistentes jurídicos, sólo pueden ser nombrados funcionarios que hayan aprobado la oposición para asistente jurídico o la oposición para el servicio de grado superior en la jurisdicción de trabajo.
- (4) Los testigos y los peritos perciben una compensación o indemnización, de conformidad con la Ley de Indemnizaciones de la Justicia y la Ley de Compensaciones de la Justicia.
- (5) Todas las decisiones impugnables con un recurso sujeto a plazo incluyen la información sobre el recurso. Supuesto que no quepa recurso, hay que proporcionar la información correspondiente. El plazo para un recurso sólo comienza cuando la parte o el interesado han sido informados por escrito sobre el recurso y el Tribunal ante el cual hay que interponer el recurso, la dirección del Tribunal y el plazo y la forma a observar. Si la información no ha tenido lugar, o se da incorrectamente, entonces la interposición del recurso sólo es admisible en el plazo de un año desde la notificación de la decisión, excepto cuando la interposición antes del transcurso del plazo anual fuese imposible por causa de fuerza mayor, o de la información se deduce que no cabía recurso; el parágrafo 234, apartados 1 y 2, y el parágrafo 236, apartado 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil se aplican igualmente para el caso de fuerza mayor.

### **Parágrafo 10. Capacidad para ser parte**

También tienen capacidad para ser parte en el procedimiento judicial laboral los sindicatos y las asociaciones de empresarios, así como las federaciones de tales sujetos colectivos; en los casos del parágrafo 2a, apartado 1, núms. 1 a 3e, también son parte interesada las personas y entidades interesadas según la Ley de Organización de la Empresa, la Ley de la Junta de Portavoces, la Ley de Cogestión, la Ley Complementaria de Cogestión, la Ley de Participación del Tercio, el parágrafo 139 del Libro Noveno del Código de Seguridad Social, el parágrafo 51 de la Ley de Formación Profesional, y los reglamentos de desarrollo de estas Leyes, así como según la Ley de Comités de Empresa Europeos, la Ley de Participación en la Sociedad Anónima Europea y la Ley de Participación en la Sociedad Cooperativa Europea. También tienen capacidad para ser parte en el procedimiento judicial laboral, en los casos del parágrafo 2a, apartado 1, núm. 4, las asociaciones interesadas de trabajadores y empresarios, así como las supremas autoridades laborales de la Federación o de los respectivos Estados federados sobre cuyo ámbito se extiende la actividad de la asociación.

### **Parágrafo 11. Representación procesal**

- (1) Las partes pueden llevar ellas mismas el pleito ante los Tribunales de Trabajo, o dejarse representar. Es admisible una representación por medio de representante de sindicatos o de asociaciones de empresarios o de confederaciones de tales sujetos colectivos, cuando estas personas están autorizadas para la representación en virtud de los estatutos o de poder, y son parte de la confederación, del sujeto colectivo o de sus miembros. Lo mismo rige para la representación procesal por medio de representante de organizaciones independientes de trabajadores que persigan objetivos político-sociales o político-profesionales. El inciso 2 rige igualmente para mandatarios que actúan como empleados de personas jurídicas, cuyas participaciones en su totalidad permanecen bajo la propiedad económica de una de las organizaciones mencionadas

en el inciso 2, cuando la persona jurídica lleva a cabo exclusivamente el asesoramiento jurídico y la representación procesal de los miembros de las organizaciones de conformidad con sus estatutos y cuando la organización responde de la actividad del mandatario. Los miembros de las organizaciones mencionadas en el inciso 2 pueden dejarse representar por medio de un representante de otro sujeto colectivo o confederación con acuerdo comparable; el inciso 4 se aplica igualmente.

(2) Ante los Tribunales de Trabajo del Estado federado, y ante el Tribunal Federal de Trabajo, las partes tienen que dejarse representar por medio de abogados, en cuanto que representantes procesales; para la representación está autorizado todo abogado admitido ante un Tribunal alemán. Ante los Tribunales de Trabajo del Estado federado, pueden actuar en su lugar los representantes de sindicatos o de asociaciones empresariales o de confederaciones de tales sujetos colectivos, cuando están autorizados para la representación en virtud de los estatutos o de poder, y son parte de la confederación, del sujeto colectivo o de sus miembros. El apartado 1, inciso 4 y 5, se aplica igualmente.

(3) No precisan de abogado las personas que ejercen habitualmente el despacho de asuntos jurídicos ajenos ante el Tribunal, y excluidas en concepto de mandatarios y defensores en el juicio oral; el párrafo 157, apartado 1, inciso 1, y apartado 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil tiene que aplicarse igualmente. Esto no rige para las personas mencionadas en el apartado 1, incisos 2 a 5, y en el apartado 2, incisos 2 y 3.

#### **Parágrafo 11a. Asignación de un abogado y asistencia jurídica gratuita**

(1) El Presidente del Tribunal de Trabajo tiene que asignar un abogado a una parte que no está en condiciones de soportar los costes del proceso sin merma del sustento necesario para sí y su familia, si lo solicita, y si no puede ser representada por un miembro o un empleado de un sindicato o de una asociación de empresarios, cuando la parte contraria es defendida por un abogado. La parte tiene que advertir de ello en su demanda.

(2) La asignación puede no llevarse a cabo cuando no es necesaria por motivos especiales, o si lo pretendido es evidentemente malicioso.

(2a) Los apartados 1 y 2 también rigen para la asistencia jurídica gratuita transfronteriza dentro de la Unión Europea, según la Directiva 2003/8/CE del Consejo, de 27 enero 2003, destinada a mejorar el acceso a la justicia en los litigios transfronterizos mediante el establecimiento de reglas mínimas comunes relativas a la justicia gratuita para dichos litigios (DOCE, L, 26, pág. 41; DOCE, L, 32, pág. 15).

(3) Las disposiciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre la asistencia jurídica gratuita y sobre la asistencia jurídica gratuita transfronteriza dentro de la Unión Europea a que se refiere la Directiva 2003/8/CE, se aplican igualmente en los procedimientos ante los Tribunales respectivos para materias de trabajo.

(4) Para la simplificación y la estandarización del procedimiento, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social está autorizado a establecer, a través de reglamento con la aprobación de la Cámara Alta, formularios para la declaración de la parte sobre sus circunstancias económicas y personales.

#### **Parágrafo 12. Tasas y costas**

La Ley de Tasas y Costas de la Administración de Justicia y la Ley de Recaudación Judicial se aplican igualmente, supuesto que no tengan aplicación directa. En el cobro de las tasas y costas de la administración y de los tribunales, las autoridades de ejecución de la administración de justicia, o las autoridades competentes según el Derecho del Estado federado, prestan asistencia administrativa a los Tribunales para materias de trabajo, supuesto que no desempeñen

estas funciones como propias. En las solicitudes que se deduzcan ante el Tribunal Federal de Trabajo, es autoridad de ejecución el departamento de recaudación judicial del Tribunal Federal de Trabajo.

**Parágrafo 12a. Deber de soportar las tasas y costas**

(1) En el procedimiento [a resolverse] por sentencia, en la primera instancia, no existe ningún derecho de la parte vencedora a indemnización por causa de demora temporal, ni al reembolso de los costes del apoderamiento procesal o de la defensa. Antes de la conclusión del acuerdo sobre la representación, hay que advertir de la exclusión de reembolso de los costes a que se refiere el inciso 1. El inciso 1 no se aplica a los costes que se derivan al demandado, por causa de que un demandante haya acudido a un Tribunal de la jurisdicción ordinaria, de la jurisdicción contencioso-administrativa común, de la jurisdicción tributaria o de la jurisdicción de seguridad social, y de ésta se haya remitido el litigio al Tribunal de Trabajo.

(2) En el procedimiento [a resolverse] por sentencia, en la segunda instancia, si se reparten proporcionalmente los costes a que se refiere el parágrafo 92, apartado 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y una parte es representada por un abogado y la otra parte por un representante de un sujeto colectivo conforme al parágrafo 11, apartado 2, incisos 2, 4 y 5, entonces esta parte, en cuanto a los costes extrajudiciales, tendrá que soportarlos como si hubiese sido representada por un abogado. El derecho al reembolso sólo le corresponde en la medida en que sus costes se han producido realmente en el caso concreto.

**Parágrafo 13. Auxilio judicial**

(1) Los Tribunales de Trabajo prestan auxilio judicial a los Tribunales para materias de trabajo. Si el acto oficial se lleva a cabo fuera de la sede de un Tribunal de Trabajo, entonces el auxilio judicial lo prestará el juzgado de primera instancia.

(2) Los preceptos de la Ley de Organización de los Tribunales sobre auxilio judicial, y los de la Ley de Implantación de la Ley de Organización de los Tribunales sobre comunicaciones llegadas oficialmente al procedimiento, se aplican igualmente.

**Parágrafo 13a. Procedimientos internacionales**

Los preceptos del Libro 11 de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre cooperación judicial en la Unión Europea, son de aplicación en los procedimientos ante los Tribunales para materias de trabajo.

**PARTE SEGUNDA. ESTRUCTURA DE LOS TRIBUNALES PARA MATERIAS DE TRABAJO**

**Capítulo Primero. Tribunales de Trabajo**

**Parágrafo 14. Creación y organización**

(1) En los Estados federados se crearán los Tribunales de Trabajo.

(2) Por Ley se ordenará:

1. La creación y la supresión de un Tribunal de Trabajo;
2. El traslado de la sede de un Tribunal;
3. Las modificaciones en la demarcación de un partido judicial;
4. La asignación de una materia concreta a un Tribunal de Trabajo para el territorio de varios Tribunales de Trabajo;
5. La creación de Salas del Tribunal de Trabajo en otros lugares;
6. El traspaso del procedimiento pendiente a otro Tribunal, de conformidad con los números 1, 3 y 4, cuando la competencia no se pueda regir por los preceptos aplicables hasta ese momento.

(3) Varios Estados federados pueden acordar la creación de un Tribunal de Trabajo común, o de Salas comunes de un Tribunal de Trabajo, o la ampliación de los partidos judiciales más allá de los límites del Estado federado, o también para una materia concreta.

(4) La suprema autoridad competente del Estado federado puede ordenar que se celebren días de vista fuera de la sede del Tribunal de Trabajo. Además, el Gobierno del Estado federado puede disponer por reglamento que se celebren días de vista fuera de la sede del Tribunal de Trabajo. El Gobierno del Estado federado puede conferir la autorización a que se refiere el segundo inciso, por reglamento, a la suprema autoridad competente del Estado federado.

(5) En la preparación de las normas legales a que se refiere el apartado 2, núm. 1 a 5, y el apartado 3, hay que oír a los sindicatos y a las asociaciones empresariales que tienen importancia esencial en la vida laboral del territorio del Estado federado.

#### **Parágrafo 15. Administración e inspección del servicio**

(1) Las supremas autoridades competentes del Estado federado dirigen las tareas de administración e inspección del servicio. Antes de la adopción de disposiciones generales que afecten a la administración y a la inspección del servicio, supuesto que no sean de tipo puramente técnico, hay que oír a los sujetos colectivos mencionados en el parágrafo 14, apartado 5.

(2) Por reglamento, el Gobierno del Estado federado puede conferir las tareas de administración e inspección del servicio al Presidente del Tribunal de Trabajo del Estado federado o al Presidente del Tribunal de Trabajo, o a uno de ellos, cuando existan varios Presidentes. Por reglamento, el Gobierno del Estado federado puede conferir la autorización a que se refiere el inciso 1 a la suprema autoridad competente del Estado federado.

#### **Parágrafo 16. Composición**

(1) El Tribunal de Trabajo se compone del número necesario de Presidentes y de jueces electivos. Los jueces electivos se toman por mitades de los respectivos sectores de trabajadores y de empresarios.

(2) Cada Sala del Tribunal de Trabajo actuará en el reparto con un Presidente y un juez electivo de los sectores respectivos de trabajadores y de empresarios.

#### **Parágrafo 17. Creación de Salas**

(1) La suprema autoridad competente del Estado federado determina el número de Salas, después de oír a los sujetos colectivos mencionados en el parágrafo 14, apartado 5.

(2) Supuesto que exista necesidad, y por reglamento, el Gobierno del Estado federado puede crear Salas especializadas para los pleitos relativos a determinadas profesiones e industrias y a determinados grupos de trabajadores. Por reglamento, la competencia de una Sala especializada puede ser extendida a los territorios de otros Tribunales de Trabajo, o a partes de ellos, siempre y cuando la extensión sea conveniente para un favorecimiento adecuado o una tramitación más rápida de los procedimientos. El reglamento al amparo de los incisos 1 y 2 dispone reglas para el traspaso de procedimientos pendientes en otro Tribunal, siempre y cuando las reglas sean convenientes para la adecuada tramitación de los procedimientos, y la competencia no deba regirse por los preceptos aplicables hasta ese momento. El parágrafo 14, apartado 5, es igualmente aplicable.

(3) Por reglamento, el Gobierno del Estado federado puede conferir la autorización a que se refiere el apartado 2 a la suprema autoridad competente del Estado federado.

#### **Parágrafo 18. Nombramiento de los Presidentes**

(1) Los Presidentes son nombrados, a propuesta de la suprema autoridad competente del Estado federado, tras asesorarse con una comisión, según las disposiciones legales del Estado federado.

(2) La comisión tiene que crearse por la suprema autoridad competente del Estado federado. A ella deben pertenecer en la misma proporción representantes de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios mencionados en el párrafo 14, apartado 5, así como de la jurisdicción de trabajo.

(3) Se puede conferir a un Presidente, simultáneamente, otro cargo de Juez en otro Tribunal de Trabajo.

(4) - (6) (Suprimidos)

(7) En los Tribunales de Trabajo pueden ser empleados jueces a prueba y jueces en comisión.

#### **Parágrafo 19. Representación permanente**

(1) Si un Tribunal de Trabajo está provisto sólo con un Presidente, entonces la Presidencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado encomendará la representación permanente del Presidente a un juez de su territorio.

(2) Si en un Tribunal de Trabajo resulta necesaria la representación provisional por un juez de otro Tribunal, entonces la Presidencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado encomendará la representación, como máximo durante dos meses, a un juez de su territorio. En casos de urgencia, en lugar de la Presidencia, el Presidente del Tribunal de Trabajo del Estado federado puede nombrar un representante interino. Los motivos de la orden adoptada tienen que formularse por escrito.

#### **Parágrafo 20. Nombramiento de los jueces electivos**

(1) Los jueces electivos son nombrados para el puesto encomendado, mediante reglamento, por la suprema autoridad competente del Estado federado o por el Gobierno del Estado federado, para un período de cinco años. Por reglamento, el Gobierno del Estado federado puede conferir la autorización a que se refiere el inciso 1 a la suprema autoridad competente del Estado federado.

(2) Los jueces electivos hay que elegirlos en proporción adecuada, teniendo en cuenta equitativamente a las minorías, de entre las listas de candidatos que son presentadas a la autoridad competente por los sindicatos existentes en el Estado federado, organizaciones independientes de trabajadores que persigan objetivos político-sociales o político-profesionales, así como por las corporaciones mencionadas en el párrafo 22, apartado 2, núm. 3, o sus asociaciones de empresarios.

#### **Parágrafo 21. Requisitos para el nombramiento como juez electivo**

(1) Como juez electivo hay que nombrar personas que hayan cumplido los veinticinco años de edad. Hay que nombrar sólo personas que ejerzan como trabajadores o empresarios en la demarcación del Tribunal de Trabajo.

(2) Del puesto de juez electivo está excluido,

1. Quien no posee la capacidad para el desempeño de puestos públicos en virtud de sentencia, o ha sido condenado por causa de un delito doloso a una pena privativa de libertad de más de seis meses;
2. Quien es denunciado por causa de un delito que puede tener como consecuencia la pérdida de la capacidad para el desempeño de puestos públicos;
3. Quien no posee el derecho de voto para la Cámara Baja alemana.

Las personas en situación de quiebra patrimonial no pueden ser nombradas jueces electivos.

(3) Los funcionarios y los empleados de un Tribunal para materias de trabajo no pueden ser nombrados jueces electivos.

(4) El cargo de juez electivo, correspondiente a quien es nombrado juez electivo en una instancia superior, finaliza con el comienzo del tiempo de servicio en la instancia superior. Nadie puede

ser juez electivo por la parte de los trabajadores y por la parte de los empresarios simultáneamente, ni ser nombrado juez electivo en más de un Tribunal para materias de trabajo.

(5) Si se conoce con posterioridad la falta de un requisito para el nombramiento, o un requisito deja de existir después, entonces el juez electivo tendrá que ser destituido de su cargo a instancia de la autoridad competente (parágrafo 20) o a instancia propia. Sobre la petición decide la Sala del Tribunal de Trabajo del Estado federado fijada de antemano por la Presidencia para cada año judicial. Antes de la decisión hay que oír al juez electivo. La decisión es irrecurrible. La Sala competente a que se refiere el inciso 2 puede disponer que no haya que convocar al juez electivo hasta la decisión sobre la destitución del cargo.

(6) Pérdida por el juez electivo su cualidad de trabajador o de empresario, por causa de llegar a la edad de jubilación, se aplica el apartado 5, con la especificación de que la destitución del cargo sólo es admisible a instancia del juez electivo.

**Parágrafo 22. Juez electivo en el sector de los empresarios**

(1) También puede ser juez electivo en el sector de los empresarios quien, ocasional u ordinariamente en momentos determinados del año, no ocupa ningún trabajador.

(2) También pueden ser nombrados jueces electivos en el sector de los empresarios

1. En centros de trabajo de una persona jurídica o de una comunidad de personas, personas que, en virtud de la Ley, de los estatutos o del contrato de sociedad, son designadas para la representación de la persona jurídica o de la comunidad de personas en solitario o como miembros de los órganos de representación;
2. Administradores, gerentes o jefes de personal, supuesto que estén autorizados para la contratación de trabajadores en el centro de trabajo, o personas a las que se haya conferido ese poder o un poder general;
3. En la Federación, los Estados federados, los Ayuntamientos, las Mancomunidades y otras corporaciones, instituciones y fundaciones de Derecho público, los funcionarios y empleados a que se refiera una disposición más precisa de la suprema autoridad competente de la Federación o del Estado federado;
4. Miembros y empleados de asociaciones de empresarios, así como miembros del consejo de administración y empleados de las confederaciones de tales asociaciones, cuando estas personas sean designadas para la representación en virtud de los estatutos o de poder.

**Parágrafo 23. Juez electivo en el sector de los trabajadores**

(1) También puede ser juez electivo en el sector de los trabajadores quien esté desempleado.

(2) Para el nombramiento como juez electivo, a los trabajadores quedan asimilados los miembros y empleados de sindicatos, de organizaciones independientes que persigan objetivos político-sociales o político-profesionales, así como miembros del consejo de administración y empleados de las confederaciones de sindicatos, cuando estas personas sean designadas para la representación en virtud de los estatutos o de poder. Lo mismo rige para los mandatarios que actúan como empleados de una persona jurídica, cuyas participaciones en su totalidad permanecen bajo la propiedad económica de una de las organizaciones mencionadas en el inciso 2, cuando la persona jurídica lleva a cabo exclusivamente el asesoramiento jurídico y la representación procesal de los miembros de las organizaciones de conformidad con sus estatutos.

**Parágrafo 24. Rechazo y renuncia del cargo de juez electivo**

(1) El cargo de juez electivo puede rechazarlo o renunciarlo,

1. Quien ha alcanzado los límites de edad reglamentarios, según el Libro Sexto del Código de Seguridad Social;
2. Quien está imposibilitado para el desempeño ordinario del cargo por motivos de salud;

3. Quien por su actividad electiva está tan ocupado, para el común de las personas, que no se le puede exigir la asunción del cargo;
4. Quien en los diez años previos al nombramiento ha estado en activo como juez electivo en un Tribunal para materias de trabajo;
5. Quien pruebe fehacientemente que razones importantes, en particular la asistencia a su familia, le dificultan especialmente el ejercicio del cargo.

(2) Sobre la autorización respecto del rechazo o de la renuncia decide la autoridad competente (parágrafo 20). La decisión es inapelable.

#### **Parágrafo 25**

(Suprimido)

#### **Parágrafo 26. Protección de los jueces electivos**

(1) Nadie puede ser limitado en el ejercicio o desempeño del cargo de juez electivo ni ser perjudicado por causa del ejercicio o desempeño del cargo.

(2) Quien limite a otro en el ejercicio o desempeño de su cargo como juez electivo, o le perjudique por causa del ejercicio o desempeño del cargo, será castigado con pena de privación de libertad de hasta un año o con multa penal.

#### **Parágrafo 27. Destitución de los jueces electivos**

Un juez electivo tiene que ser destituido de su cargo, a instancia de la autoridad competente (parágrafo 20), cuando infrinja gravemente las obligaciones de su cargo. El parágrafo 21, apartado 5, incisos 2 a 5, se aplica igualmente.

#### **Parágrafo 28. Multa administrativa a los jueces electivos**

La Sala del Tribunal de Trabajo del Estado federado fijada de antemano por la Presidencia para cada año judicial, a instancia del Presidente del Tribunal de Trabajo, puede señalar una multa administrativa contra un juez electivo que rehúya el cumplimiento de sus obligaciones, en particular no acudir a las sesiones, o no acudir en tiempo, sin una excusa satisfactoria. Antes de la moción, el Presidente del Tribunal de Trabajo tiene que oír al juez electivo. La decisión es inapelable.

#### **Parágrafo 29. Comisión de los jueces electivos**

(1) En cada Tribunal de Trabajo con más de una Sala, se creará una comisión de jueces electivos. Consta por lo menos de tres jueces electivos de los respectivos sectores de trabajadores y de empresarios en igual número, los cuales son elegidos en votación separada por los jueces electivos de los sectores de trabajadores y de empresarios. La comisión se reúne bajo la dirección del encargado de la inspección o, cuando éste no esté disponible o esté imposibilitado, del Presidente del Tribunal de Trabajo más antiguo en el servicio.

(2) Hay que oír a la comisión oralmente o por escrito antes de la creación de Salas, antes del reparto de asuntos, antes de la asignación de jueces electivos a las Salas y antes de la formación de las listas sobre petición de jueces electivos para las sesiones. Puede comunicar peticiones de los jueces electivos a los Presidentes del Tribunal de Trabajo y a las autoridades encargadas de la administración y de la inspección del servicio (parágrafo 15).

#### **Parágrafo 30. Constitución de Salas especializadas**

Los jueces electivos de una Sala especializada pueden ser deducidos de los sectores de trabajadores y de empresarios, para los que se crea la Sala especializada. Si la Sala especializada se crea para pleitos de los empleados mencionados en el parágrafo 22, apartado 2, núm. 2, entonces estos empleados no podrán pertenecer a ella como jueces electivos de los sectores de empresarios. Extendida la competencia de una Sala especializada según el parágrafo 17, apartado 2, entonces los jueces electivos de esta Sala podrán ser nombrados en las demarcaciones de aquellos Tribunales de Trabajo para cuyas demarcaciones la Sala especializada es competente.

**Parágrafo 31. Solicitud de jueces electivos**

(1) Los jueces electivos pueden ser solicitados para las sesiones con arreglo al orden de una lista, que elabora el Presidente, conforme al parágrafo 29, apartado 2, antes del comienzo del año judicial o antes del comienzo del período de servicio de los jueces electivos nombrados de nuevo.

(2) Para la solicitud de representantes en caso de un impedimento imprevisible, puede ser confeccionada una lista auxiliar de jueces electivos, que vivan o tengan la sede de su servicio en la sede del Tribunal o en las proximidades.

**Parágrafo 32**

(Suprimido)

**Capítulo Segundo. Tribunales de Trabajo del Estado federado****Parágrafo 33. Creación y organización**

En los Estados federados se crearán los Tribunales de Trabajo del Estado federado. El parágrafo 14, apartados 2 a 5, resulta igualmente de aplicación.

**Parágrafo 34. Administración e inspección del servicio**

(1) La suprema autoridad competente del Estado federado dirige las tareas de administración e inspección del servicio. El parágrafo 15, apartado 1, sección 2, rige igualmente.

(2) Por reglamento, el Gobierno del Estado federado puede conferir las tareas de administración e inspección del servicio al Presidente del Tribunal de Trabajo del Estado federado. Por reglamento, el Gobierno del Estado federado puede conferir la autorización a que se refiere el inciso 1 a la suprema autoridad competente del Estado federado.

**Parágrafo 35. Composición y creación de Salas**

(1) El Tribunal de Trabajo del Estado federado se compone del Presidente, del número necesario de Presidentes adicionales y de jueces electivos. Los jueces electivos son escogidos por mitades de los sectores de trabajadores y de empresarios.

(2) Cada Sala del Tribunal de Trabajo del Estado federado actuará en el reparto con un Presidente y un juez electivo de los sectores respectivos de trabajadores y de empresarios.

(3) La suprema autoridad competente del Estado federado determina el número de Salas. El parágrafo 17 rige igualmente.

**Parágrafo 36. Presidente**

El Presidente y los demás Presidentes serán nombrados, a propuesta de las supremas autoridades competentes del Estado federado, tras audiencia a los sindicatos y asociaciones empresariales mencionados en el parágrafo 14, apartado 5, como jueces vitalicios de conformidad con las disposiciones legales de los Estados federados.

**Parágrafo 37. Jueces electivos**

(1) Los jueces electivos deben haber cumplido la edad de 30 años y deben haber sido, por lo menos cinco años, jueces electivos de un Tribunal para materias de trabajo.

(2) En lo demás, rigen igualmente para el nombramiento y la condición de juez electivo, así como para la destitución del cargo, los párrafos 20 a 28.

**Parágrafo 38. Comisión de los jueces electivos**

En cada Tribunal de Trabajo del Estado federado será creada una comisión de jueces electivos. Las normas del parágrafo 29, apartado 1, incisos 2 y 3, y del apartado 2, rigen igualmente.

**Parágrafo 39. Solicitud de jueces electivos**

Los jueces electivos deben ser solicitados para las sesiones con arreglo al orden de una lista, que elabora el Presidente, conforme al parágrafo 38, apartado 2, de nuevo antes del comienzo

del año judicial o antes del comienzo del período de servicio de los jueces electivos nombrados de nuevo. El parágrafo 31, apartado 2, es igualmente de aplicación.

### **Capítulo Tercero. Tribunal Federal de Trabajo**

#### **Parágrafo 40. Creación**

(1) El Tribunal Federal de Trabajo tiene su sede en Erfurt.

(1a) (Suprimido)

(2) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, de acuerdo con el Ministerio federal de Justicia, dirige las tareas de administración e inspección del servicio. El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, de acuerdo con el Ministerio federal de Justicia, puede conferir las tareas de administración e inspección del servicio al Presidente del Tribunal Federal de Trabajo.

#### **Parágrafo 41. Composición y Salas**

(1) El Tribunal Federal de Trabajo se compone del Presidente, del número necesario de Jueces Presidentes, de vocales jueces profesionales, así como de jueces electivos. Los jueces electivos se deducen por mitades de los sectores respectivos de trabajadores y de empresarios.

(2) Cada Sala actuará en el reparto con un Presidente, dos vocales jueces profesionales y un juez electivo del sector respectivo de trabajadores y de empresarios.

(3) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, de acuerdo con el Ministerio federal de Justicia, determina el número de Salas.

#### **Parágrafo 42. Jueces de la federación**

(1) Para el nombramiento de los Jueces de la Federación (Presidente, Juez Presidente y vocales jueces profesionales a que se refiere el parágrafo 41, apartado 1, inciso 1), rigen los preceptos de la Ley de Elección de Jueces. El Ministerio competente al efecto del parágrafo 1, apartado 1, de la Ley de Elección de Jueces es el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social; éste decide de acuerdo con el Ministerio federal de Justicia.

(2) Las personas a nombrar deben haber cumplido la edad de 35 años.

#### **Parágrafo 43. Jueces electivos**

(1) Los jueces electivos serán nombrados por el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social para un período de cinco años. Hay que elegirlos en proporción adecuada, teniendo en cuenta equitativamente a las minorías, de las listas de candidatos que hayan sido presentadas por los sindicatos, las organizaciones independientes de trabajadores que persigan objetivos político-sociales o político-profesionales, y asociaciones de empresarios, así como por las corporaciones mencionadas en el parágrafo 22, apartado 2, núm. 3, o sus asociaciones de empresarios.

(2) Los jueces electivos deben haber cumplido la edad de 35 años, poseer especiales conocimientos y experiencia en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la vida laboral, y deben haber sido por lo menos cinco años juez electivo en un Tribunal para materias de trabajo. Deben haber estado activos durante un prolongado período en Alemania como trabajadores o como empresarios.

(3) Para el nombramiento, posición y solicitud de los jueces electivos, así como para la destitución del cargo y el relevo del cargo, hay que aplicar igualmente, por lo demás, las normas de los párrafos 21 a 28 y del parágrafo 31, con la especificación de que las decisiones mencionadas en el parágrafo 21, apartado 5, el parágrafo 27, inciso 2, y el parágrafo 28, inciso 1, serán adoptadas por la Sala del Tribunal Federal de Trabajo fijada de antemano para cada año judicial por la Presidencia.

#### **Parágrafo 44. Audiencia a los jueces electivos y reglamento de sesiones**

(1) Antes del comienzo del año judicial serán repartidos los asuntos y se asignarán los vocales jueces profesionales y los jueces electivos a las Salas individuales y a la Sala General, y hay que oír a los respectivos jueces electivos más antiguos en los sectores de trabajadores y de empresarios.

(2) La tramitación de los asuntos se regulará por un reglamento de sesiones, que adopta la Presidencia; requiere de la aprobación por la Cámara Baja. El apartado 1 se aplica igualmente.

**Parágrafo 45. Sala General**

(1) En el Tribunal Federal de Trabajo se constituirá una Sala General.

(2) La Sala General decide cuando una Sala quiere apartarse en una cuestión jurídica de la decisión de otra Sala o de la Sala General.

(3) Una moción ante la Sala General sólo es admisible cuando la Sala de cuya decisión se puede llegar a apartar ha declarado, a petición de la Sala actuante, que mantiene su opinión jurídica. Si resulta que la Sala de cuya decisión se puede llegar a apartar, por causa de una modificación del plan de reparto de asuntos, ya no está ocupada de la cuestión jurídica, asumirá su lugar la Sala que, tras el plan de reparto de asuntos, fuese competente en adelante para el caso en el que se hubiera tomado la decisión apartarse. Sobre la pregunta y la respuesta decide la Sala respectiva mediante auto con el reparto requerido para las sentencias.

(4) La Sala actuante puede plantear a la Sala General para su decisión una cuestión de significado general, cuando en su opinión es necesario para el perfeccionamiento del Derecho o para el afianzamiento de una jurisprudencia unificada.

(5) La Sala General se compone del Presidente, de un juez profesional de cada una de las Salas en las que el Presidente no ejerce la presidencia, y de tres jueces electivos de cada uno de los sectores de trabajadores y de empresarios. Ante un impedimento del Presidente, asume su cargo un juez profesional de la Sala a la que aquél pertenece.

(6) Los miembros y los sustitutos son nombrados por la Presidencia para un año judicial. La presidencia en la Sala General la ocupa el Presidente, y en caso de impedimento, el miembro más antiguo en el servicio. En caso de igualdad de votos, el voto del Presidente es el que decide.

(7) La Sala General decide sólo sobre la cuestión jurídica. Puede decidir sin vista oral. Su decisión es vinculante en el caso en cuestión para la Sala actuante.

**PARTE TERCERA. PROCEDIMIENTOS ANTE LOS TRIBUNALES PARA MATERIAS DE TRABAJO**

**Capítulo Primero. Procedimiento [a resolverse] por sentencia**

**Subcapítulo Primero. Primera instancia**

**Parágrafo 46. Principio fundamental**

(1) El procedimiento [a resolverse] por sentencia resulta de aplicación en los pleitos jurídico-civiles mencionados en el parágrafo 2, apartados 1 a 4.

(2) Para el procedimiento [a resolverse] por sentencia, en la primera instancia, se aplican igualmente las disposiciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre el procedimiento ante los juzgados de primera instancia, supuesto que esta Ley no disponga otra cosa distinta. Las disposiciones sobre la primera vista previa para el juicio oral y sobre la reclamación previa por escrito (parágrafos 275 a 277 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), sobre el procedimiento abreviado (parágrafo 495a de la Ley de Enjuiciamiento Civil), sobre el proceso documental y el proceso cambiario (parágrafos 592 a 605a de la Ley de Enjuiciamiento Civil), sobre la decisión sin juicio oral (parágrafo 128, apartado 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil) y sobre el aplazamiento de vistas en el período de 1 julio a 31 agosto (parágrafo 227, apartado 3, inciso 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil) no resultan de aplicación. El parágrafo 127, apartado 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil resulta de

aplicación con la especificación de que se admite la queja inmediata en pleitos sobre la protección de lo existente con independencia de la cuantía del pleito.

**Parágrafo 46a. Procedimiento monitorio**

(1) En el procedimiento monitorio ante los Tribunales para materias de trabajo, rigen igualmente los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre el procedimiento monitorio, con inclusión de la transcripción mecánica, supuesto que esta Ley no disponga otra cosa distinta.

(2) Para la tramitación del procedimiento monitorio, es competente el Tribunal de Trabajo que sería competente para la demanda interpuesta en el procedimiento [a resolverse] por sentencia.

(3) El plazo a insertar en el aviso [sobre el procedimiento] monitorio a que se refiere el parágrafo 692, apartado 1, núm. 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil asciende a una semana.

(4) Si se formula oposición temporáneamente y una parte solicita la realización del juicio oral, entonces la secretaría tendrá que indicar de inmediato al solicitante que motive su pretensión por escrito en el plazo de dos semanas. Con ocasión de la entrada de la motivación de la pretensión, el Presidente fija el plazo para el juicio oral. Si la motivación de la pretensión no entra a tiempo, entonces el plazo se fijará hasta su entrada sólo a instancia de la contraparte.

(5) El litigio se considera en estado pendiente con la entrega del aviso [sobre el procedimiento] monitorio, cuando inmediatamente después de la formulación de la oposición se fija el plazo para el juicio oral.

(6) En caso de oposición, el plazo se fija sin que sea necesaria la solicitud de una parte.

(7) Se autoriza al Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social a regular el desarrollo del procedimiento por reglamento, con la aprobación de la Cámara Alta, supuesto que esto sea necesario para una transcripción mecánica estandarizada del procedimiento monitorio (plan de desarrollo del procedimiento).

(8) Se autoriza al Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social a establecer por reglamento, con la aprobación de la Cámara Alta, formularios para la simplificación del procedimiento monitorio y para la protección de la parte implicada en la pretensión. A tal efecto, se pueden establecer formularios distintos para el procedimiento monitorio ante los Tribunales que transcriban mecánicamente el procedimiento, y para el procedimiento monitorio ante los Tribunales que no transcriban a máquina el procedimiento.

**Parágrafo 46b. Presentación de documentos vía electrónica**

(1) Supuesto que para escritos de alegaciones y sus anexos, para las peticiones y declaraciones de las partes, así como para informes, testimonios, dictámenes periciales y declaraciones de terceros esté prevista la forma escrita, satisface esta forma la minuta en documento electrónico cuando ésta es apropiada para su transcripción por el Tribunal. La persona responsable debe proveer el documento con una firma electrónica válida de conformidad con la Ley de Firma. Si un documento enviado por vía electrónica no es apropiado para su transcripción por el Tribunal, habrá que comunicarlo de inmediato al remitente con indicación de las condiciones técnicas básicas aplicables.

(2) El Gobierno Federal y los Gobiernos de los Estados federados determinan por reglamento, para su ámbito, el momento desde el cual pueden ser entregados los documentos por vía electrónica, así como la forma apropiada para la transcripción de los documentos. Por reglamento, los Gobiernos de los Estados federados pueden conferir esta autorización a la respectiva suprema autoridad competente del Estado federado. La admisión de la forma electrónica puede ser limitada en determinados Tribunales o en procedimientos específicos.

(3) Un documento electrónico se presenta tan pronto como la institución determinada del Tribunal lo ha grabado por la recepción.

**Parágrafo 46c. Documento judicial electrónico**

Supuesto que esta Ley ordene al Juez, a la administración de justicia o al funcionario fedatario de la secretaría la firma a mano, la grabación en documento electrónico satisface esta forma cuando la persona responsable añade su nombre al final del documento y provee el documento respectivo con una firma electrónica válida conforme a la Ley de Firma.

**Parágrafo 46d. Actas electrónicas**

(1) Las actas del proceso pueden ser levantadas electrónicamente. El Gobierno Federal y los Gobiernos de los Estados federados determinan por reglamento, para su ámbito, el momento desde el cual pueden ser levantadas las actas electrónicamente, así como las condiciones técnico-organizativas básicas para la creación, mantenimiento y custodia de las actas electrónicas. Por reglamento, los Gobiernos de los Estados federados pueden conferir esta autorización a la suprema autoridad competente del Estado federado. La admisión de las actas electrónicas puede ser limitada en determinados Tribunales o en procedimientos específicos.

(2) Los expedientes entregados en papel, y otros documentos, pueden ser copiados en un documento electrónico para la sustitución del original. Siempre y cuando se necesiten de nuevo en papel, hay que guardar los documentos hasta la terminación en firme del procedimiento.

(3) El documento electrónico debe contener la advertencia de cuándo y por quien han sido copiados los documentos en un documento electrónico.

**Parágrafo 47. Otras disposiciones sobre citación y contestación a la demanda**

(1) El escrito de demanda debe ser entregado por lo menos una semana antes de la vista.

(2) Como regla general, no se efectúa una citación a los demandados para pronunciarse por escrito sobre la demanda.

**Parágrafo 48. Recurso y competencia**

(1) Los parágrafos 17 a 17b de la Ley de Organización de los Tribunales rigen igualmente para la admisibilidad del recurso y el tipo de procedimiento, así como para la competencia material y territorial, con la siguiente especificación:

1. Los autos en virtud del parágrafo 17a, apartados 2 y 3, de la Ley de Organización de los Tribunales, sobre la competencia territorial, son irrecurribles.
2. El auto a que se refiere el parágrafo 17a, apartado 4 de la Ley de Organización de los Tribunales, siempre y cuando no tenga únicamente por objeto la competencia territorial, también se publica siempre por la Sala fuera del juicio oral.

(2) Las partes del convenio colectivo pueden establecer en el convenio colectivo la competencia de un Tribunal de Trabajo territorialmente incompetente en:

1. Pleitos jurídico-civiles entre trabajadores y empresarios derivados de una relación de trabajo y derivados de las negociaciones sobre la finalización de una relación de trabajo, la cual está determinada de conformidad con un convenio colectivo,
2. Pleitos jurídico-civiles derivados de la situación de una institución conjunta de las partes de un convenio colectivo para los trabajadores o los empresarios.

En el ámbito de aplicación de un convenio colectivo a que se refiere el inciso 1, núm. 1, las disposiciones convencionales sobre el Tribunal de Trabajo territorialmente competente rigen entre los empresarios y los trabajadores no obligados por el convenio colectivo, cuando se acuerde entre ellos la aplicación del convenio colectivo en su totalidad. Las limitaciones previstas en el parágrafo 38, apartados 2 y 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil no resultan de aplicación.

**Parágrafo 48a**

-

#### **Parágrafo 49. Recusación del personal jurisdiccional**

- (1) Sobre la recusación del personal jurisdiccional decide la Sala del Tribunal de Trabajo.
- (2) Si por el descarte del miembro a recusar no se forma quorum, entonces decidirá el Tribunal de Trabajo del Estado federado.
- (3) Contra el auto no cabe ningún recurso.

#### **Parágrafo 50. Notificación**

- (1) Las sentencias se notifican oficialmente en el plazo de tres semanas desde su envío a la secretaría. El parágrafo 317, apartado 1, inciso 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil no es de aplicación.
- (2) Los párrafos 174 y 178, apartado 1, núm. 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil hay que aplicarlos igualmente a las personas admitidas para la representación procesal a que se refiere el parágrafo 11.
- (3) (Suprimido)

#### **Parágrafo 51. Comparecencia personal de las partes**

- (1) El Presidente puede ordenar la comparecencia personal de las partes en cualquier estadio del pleito. Por lo demás, resultan igualmente de aplicación las normas del parágrafo 141, apartados 2 y 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- (2) El Presidente puede rechazar la admisión de un apoderado procesal cuando la parte, a pesar de la orden sobre su comparecencia personal, no se presenta sin motivo justificado, y por ello se frustra la finalidad de la orden. El parágrafo 141, apartado 3, incisos 2 y 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil resulta igualmente de aplicación.

#### **Parágrafo 52. Publicidad**

Las vistas ante el Tribunal actuante, con inclusión de la práctica de la prueba y la promulgación de la decisión, son públicas. El Tribunal de Trabajo puede excluir la publicidad de la vista o de una parte de la vista, cuando por causa de la publicidad hay que prevenir un riesgo de orden público, en especial para la seguridad del Estado, o un riesgo contra las buenas costumbres, o cuando una parte solicita la exclusión de la publicidad porque con el objeto de la vista o de la práctica de la prueba se ponen en riesgo secretos empresariales, secretos industriales o secretos relativos a las invenciones; además, hay que aplicar igualmente el parágrafo 171b de la Ley de Organización de los Tribunales. En el procedimiento de conciliación también puede excluirse la publicidad por razones de oportunidad. Hay que aplicar igualmente el parágrafo 169, inciso 2, así como los párrafos 173 a 175 de la Ley de Organización de los Tribunales.

#### **Parágrafo 53. Poderes del Presidente y de los jueces electivos**

- (1) El Presidente no dicta en solitario los autos ni las providencias adoptados con ocasión de un juicio oral, supuesto que no se disponga otra cosa distinta. Lo mismo rige para las actuaciones oficiales al amparo de una solicitud de auxilio judicial.
- (2) Por lo demás, en cuanto a los poderes de los Presidentes y de los jueces electivos, rigen igualmente los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre el procedimiento judicial del Estado federado.

#### **Parágrafo 54. Procedimiento de conciliación**

- (1) El juicio oral comienza con una vista ante el Presidente al efecto de lograr la conciliación amistosa de las partes (acto de conciliación). Con este objeto, el Presidente tiene que debatir con las partes todas las circunstancias, con libertad de apreciación de todos los hechos. Para el esclarecimiento de las circunstancias puede proponer todas las acciones que puedan efectuarse en el acto. Sin embargo, están excluidos los interrogatorios bajo juramento. Con la aprobación

de las partes, el Presidente puede continuar el acto de conciliación en una vista adicional, la cual tiene que celebrarse de inmediato.

(2) La acción puede ser desistida sin el consentimiento del demandado hasta el enjuiciamiento de las pretensiones. En el acto de conciliación, las declaraciones judiciales efectuadas de conformidad con el párrafo 288 de la Ley de Enjuiciamiento Civil sólo tienen eficacia vinculante cuando se han hecho constar en acta. No hay que aplicar el párrafo 39, inciso 1, ni el párrafo 282, apartado 3, inciso 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

(3) El resultado del acto de conciliación, en especial la consecución de un acuerdo, tiene que levantarse en acta.

(4) No comparecida una parte en el acto de conciliación, o intentada la misma sin avenencia, se continúa inmediatamente con la otra vista o, en caso de que un motivo de imposibilitante se oponga a la vista adicional, hay que fijar la fecha para el juicio contencioso; éste tiene que celebrarse de inmediato.

(5) No comparecidas o no habiendo debatido ambas partes en el acto de conciliación, hay que ordenar la suspensión del procedimiento. A instancia de una parte, hay que fijar la fecha para el juicio contencioso. Esta petición sólo puede ser ubicada en el plazo de seis meses después del acto de conciliación. Tras la expiración del plazo, hay que aplicar igualmente el párrafo 269, apartados 3 a 5, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

**Parágrafo 55. Decisión por el Presidente en solitario**

(1) El Presidente decide en solitario:

1. Respecto del desistimiento de la acción;
2. Respecto de la renuncia a la pretensión interpuesta;
3. Respecto del allanamiento a la pretensión interpuesta;
4. Respecto de la demora de una parte;
5. Respecto de la demora de ambas partes;
6. Sobre la suspensión provisional de la ejecución forzosa;
7. Sobre la competencia territorial;
8. Sobre la suspensión de un procedimiento;
9. (Suprimido)

(2) El Presidente puede adoptar una decisión sin juicio oral en los casos del apartado 1, núm. 1, 3 y 5 a 8. Esto también rige en el caso del apartado 1, número 2, con el consentimiento de las partes.

(3) Además, el Presidente decide en solitario cuando en la vista, celebrada directamente después del acto de conciliación, puede adoptarse una decisión que ponga fin al procedimiento y las partes solicitan de común acuerdo una decisión del Presidente; la solicitud tiene que constar en acta.

(4) El Presidente puede dictar un auto relativo a las pruebas antes del juicio contencioso, al efecto de ordenar

1. La práctica de una prueba por el juez requerido;
2. Una contestación por escrito a una cuestión relativa a la prueba, de conformidad con el párrafo 377, apartado 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil;
3. La petición de informes oficiales;
4. El interrogatorio de una parte;
5. La petición de un dictamen pericial por escrito.

Las órdenes a que se refieren los números 1 a 3 y 5 se pueden llevar a cabo antes del juicio contencioso.

#### **Parágrafo 56. Preparación del juicio contencioso**

(1) El Presidente tiene que preparar el juicio contencioso de manera que, en lo posible, quepa llevarlo a cabo en una vista hasta su conclusión. Con este objeto, supuesto que parezca conveniente, debe especialmente

1. Pedir a las partes el complemento o la aclaración de sus alegaciones, así como la aportación de documentos y de otros objetos apropiados, para su entrega en el Tribunal, y en particular fijar un plazo para la explicación de determinados puntos necesitados de aclaración;
2. Requerir a las administraciones o a las gestoras de un servicio público el envío de documentos o el aporte de informes oficiales;
3. Ordenar la comparecencia personal de las partes;
4. Citar a la vista oral a los testigos que una parte haya indicado, y peritos, así como adoptar una orden de conformidad con el parágrafo 378 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

De estas medidas hay que informar a las partes.

(2) Los medios de ataque y de defensa que se presentan sólo después de transcurrido el plazo legal a que se refiere el apartado 1, inciso 2, número 1, únicamente hay que admitirlos cuando, según la libre convicción del Tribunal, su admisión no demoraría la tramitación del pleito, o cuando las partes justifiquen satisfactoriamente el retraso. Hay que informar a las partes sobre las consecuencias del incumplimiento del plazo legal a que se refiere el apartado 1, inciso 2, número 1.

#### **Parágrafo 57. Juicio ante la Sala**

(1) En lo posible, el juicio tiene que realizarse en una vista hasta su finalización. Si ello no resultase factible, en particular porque no puede tener lugar en el acto la práctica de una prueba, entonces habrá que anunciar sin demora la fecha para otra vista, la cual debe realizarse de inmediato.

(2) La tramitación de buena fe del pleito debe ser mantenida durante todo el procedimiento.

#### **Parágrafo 58. Práctica de la prueba**

(1) Supuesto que la práctica de la prueba sea posible en la sede del Tribunal, se efectúa ante la Sala. En los demás casos, la práctica de la prueba puede ser conferida al Presidente, sin perjuicio de lo dispuesto en el parágrafo 13.

(2) A los testigos y peritos sólo se les toma juramento cuando la Sala lo considera necesario en atención a la importancia de los testimonios para la resolución del pleito. En el caso del parágrafo 377, apartado 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la declaración jurada sólo es necesaria cuando la Sala, por el mismo motivo, lo considere preciso.

#### **Parágrafo 59. Procedimiento en rebeldía**

Frente a una sentencia en rebeldía la parte contra la que se dicta la sentencia puede interponer un recurso dentro del plazo perentorio de una semana desde su notificación. El recurso se interpondrá ante el Tribunal de Trabajo por escrito o mediante una declaración en acta ante la secretaría. Sobre ello hay que informar a la parte por escrito al mismo tiempo que la notificación de la sentencia. El parágrafo 345 de la Ley de Enjuiciamiento Civil permanece inalterado.

#### **Parágrafo 60. Pronunciamiento de la sentencia**

(1) Para el pronunciamiento de la sentencia sólo se puede fijar un plazo cuando no es posible por motivos especiales el pronunciamiento inmediato en la vista al amparo de la cual se dicte, y en particular porque la deliberación ya no puede tener lugar el día del juicio. Entonces, el plazo para pronunciar las sentencias sólo se prorrogará por encima de tres semanas cuando razones

importantes, en especial la extensión o la dificultad del asunto, lo requieran. Esto también rige cuando una sentencia se dicta teniendo en cuenta el lugar del expediente.

(2) Al pronunciar la sentencia hay que comunicar el contenido esencial de los fundamentos de derecho. Esto no rige cuando ambas partes están ausentes; en este caso basta la referencia al formulario firmado de la sentencia.

(3) La eficacia del pronunciamiento no depende de la presencia de los jueces electivos. Si se pronuncia una sentencia acordada por la Sala sin la intervención de los jueces electivos, entonces el formulario de la sentencia tendrá que ser firmado previamente por el Presidente y los jueces electivos.

(4) La sentencia, junto con los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho, tiene que ser firmada por el Presidente. Si la sentencia no se pronuncia en la vista en la que se concluye el juicio oral, entonces deberá ser redactada para el pronunciamiento en formato íntegro. Una sentencia que es pronunciada en la vista en la que se concluye el juicio oral tiene que enviarse a la secretaría, redactada íntegramente, antes del transcurso de tres semanas a contar desde el día del pronunciamiento; si esto excepcionalmente no puede suceder, entonces tendrá que enviarse a la secretaría dentro de ese plazo la sentencia firmada por el Presidente, sin antecedentes de hecho ni fundamentos de derecho. En este caso, hay que redactar los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho con posterioridad lo antes posible, en especial para firmarla por el Presidente y para enviarla a la secretaría.

**Parágrafo 61. Contenido de la sentencia**

(1) El Tribunal de Trabajo fija en la sentencia el valor del objeto del pleito.

(2) Si la sentencia contiene la obligación de realizar un acto, entonces habrá que condenar al mismo tiempo al demandado al pago de una indemnización a fijar por el Tribunal de Trabajo según su libre arbitrio, y a instancia del demandante, para el caso de que el acto no sea realizado dentro de un determinado plazo. En este caso, la ejecución forzosa a que se refieren los parágrafos 887 y 888 de la Ley de Enjuiciamiento Civil está excluida.

(3) Una sentencia interlocutoria definitiva sobre el fundamento de la pretensión no hay que considerarla como una sentencia ejecutoria, por causa del recurso.

**Parágrafo 61a. Preferencia procesal especial en procesos de despido**

(1) Los procedimientos en pleitos jurídicos sobre la existencia, la inexistencia o la extinción de una relación laboral hay que tramitarlos prioritariamente, según las normas siguientes.

(2) El acto de conciliación debe tener lugar en el plazo de dos semanas tras la interposición de la demanda.

(3) Si el acto de conciliación no tiene éxito, o el procedimiento no se termina en una vista posterior directamente ligada, el Presidente requerirá al demandado, dentro de un plazo adecuado que debe ascender por lo menos a dos semanas, para que conteste la demanda por escrito, en particular con la aportación de pruebas cuando el demandado todavía no ha contestado o no ha contestado suficientemente a la demanda.

(4) El Presidente puede conceder al demandante un plazo adecuado, que debe ascender por lo menos a dos semanas, para que se pronuncie por escrito sobre la contestación de la demanda.

(5) Los medios de ataque y de defensa que sólo se presenten después de los plazos legales a que se refieren los apartados 3 ó 4 únicamente hay que admitirlos cuando, según la libre convicción del Tribunal, su admisión no demore la tramitación del pleito, o cuando la parte justifique satisfactoriamente el retraso.

(6) Hay que informar a las partes sobre las consecuencias del incumplimiento de los plazos legales a que se refieren los apartados 3 ó 4.

### **Parágrafo 61b. Demandas por causa de perjuicios**

(1) Una demanda de indemnización de conformidad con el parágrafo 15 de la Ley de Trato Igual General debe ser planteada en el plazo de tres meses, después de que la pretensión haya sido reclamada por escrito.

(2) Si varios candidatos reclaman judicialmente una indemnización por causa de un perjuicio en el establecimiento de una relación laboral, o en el ascenso profesional, de conformidad con el parágrafo 15 de la Ley de Trato Igual, entonces será competente con exclusividad, también para las demás demandas y a instancia del empresario, el Tribunal de Trabajo ante el cual se haya planteado la primera demanda. Los pleitos jurídicos tienen que remitirse de oficio a este Tribunal de Trabajo; hay que unir los procesos para el enjuiciamiento y la sentencia simultáneos.

(3) A instancia del empresario, el juicio oral no tiene lugar antes del transcurso de seis meses desde la interposición de la primera demanda.

### **Parágrafo 62. Ejecución forzosa**

(1) Las sentencias de los Tribunales de Trabajo contra las que es admisible la oposición o la apelación son ejecutables provisionalmente. Si el demandado acredita que la ejecución forzosa le ocasionaría un perjuicio no indemnizable, entonces el Tribunal de Trabajo tendrá que suspender en la sentencia la ejecutividad provisional, a instancia suya. En los casos del parágrafo 707, apartado 1, y del parágrafo 719, apartado 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la ejecución forzosa sólo puede ser suspendida con arreglo a sus requisitos.

(2) En lo restante, resultan de aplicación a la ejecución forzosa los preceptos del Libro Octavo de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con inclusión del embargo y de las medidas provisionales. La decisión sobre la petición de que se tome una medida provisional puede adoptarse en casos urgentes, y también cuando haya que rechazar la petición, sin juicio oral.

### **Parágrafo 63. Envío de las sentencias en materias relativas al convenio colectivo**

Las sentencias firmes que se dicten en pleitos jurídico-civiles entre las partes de un convenio colectivo y derivados del convenio colectivo, o sobre la existencia o inexistencia del convenio colectivo, tienen que enviarse por escrito en formato íntegro, o transmitirse por vía electrónica, de inmediato a la suprema autoridad competente del Estado federado y al Ministerio federal de Trabajo y Seguridad Social. Si la suprema autoridad competente del Estado federado es la administración de justicia del Estado federado, entonces las copias de la sentencia, o la sentencia en formato electrónico, también tienen que enviarse a la suprema autoridad laboral del Estado federado.

## **Subcapítulo Segundo. Procedimiento de apelación**

### **Parágrafo 64. Principio fundamental**

(1) Contra las sentencias de los Tribunales de Trabajo, supuesto que no se dé el recurso de queja inmediata al amparo del parágrafo 78, cabe la apelación ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado.

(2) La apelación sólo se puede interponer,

- a) Cuando se ha admitido en la sentencia del Tribunal de Trabajo,
- b) Cuando el valor del objeto de la reclamación excede de 600 euros,
- c) En los pleitos jurídicos sobre la existencia, la inexistencia o la extinción de una relación laboral, o
- d) Cuando se trate de una sentencia en rebeldía contra la que no está permitida la oposición, si la apelación o el nexo con la apelación se basa en que el caso no ha tratado de la ausencia culpable.

- (3) El Tribunal de Trabajo tiene que admitir la apelación cuando,
1. El pleito posee un interés general,
  2. El pleito afecta a conflictos jurídicos
    - a) Entre las partes de un convenio colectivo derivados de convenios colectivos, o sobre la existencia o inexistencia de convenios colectivos,
    - b) Sobre la interpretación de un convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación se extiende más allá de la demarcación de un Tribunal de Trabajo, o
    - c) Entre las partes con capacidad convencional o entre éstas y terceros derivados de actos ilícitos, supuesto que se trate de medidas con finalidad de lucha laboral, o de cuestiones relativas a la libertad de asociación, con inclusión del derecho de participación de las asociaciones relacionado con ellas, o
  3. El Tribunal de Trabajo se separa de la interpretación de una norma jurídica de una sentencia alegada en el procedimiento, la cual se dictó para o contra una parte del pleito, o de una sentencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado que es superior sobre la primera instancia, y la decisión se basa en esa separación.
- (3a) La decisión del Tribunal de Trabajo relativa a si se admite o no se admite la apelación, hay que anotarla en el tenor de la sentencia. Si esto se omite, se podrá solicitar el correspondiente complemento dentro del plazo de dos semanas a partir del pronunciamiento de la sentencia. Sobre la solicitud, puede decidir la Sala sin juicio oral.
- (4) El Tribunal de Trabajo del Estado federado está vinculado por la admisión.
- (5) Si la apelación no fuese admitida, el apelante tiene que calcular fehacientemente el valor del objeto de la reclamación; para asegurarlo, no necesita ser admitido al juramento.
- (6) En el procedimiento ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado rigen igualmente, supuesto que esta Ley no disponga otra cosa distinta, los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre la apelación. Los preceptos sobre el procedimiento ante el juzgado unipersonal no resultan de aplicación.
- (7) Rigen igualmente las normas del párrafo 49, apartados 1 y 3; del párrafo 50, del párrafo 51, apartado 1; de los párrafos 52, 53 y 55, apartados 1, 2 y 4; de los párrafos 56 a 59, y 61, apartados 2 y 3; y de los párrafos 62 y 63, sobre recusación del personal jurisdiccional, notificaciones, comparecencia personal de las partes, publicidad, poderes del Presidente y de los jueces electivos, preparación del juicio contencioso, juicio ante la Sala, práctica de la prueba, procedimiento en rebeldía, contenido de la sentencia, ejecución forzosa, y envío de las sentencias en materias relativas al convenio colectivo.
- (8) Las apelaciones en pleitos jurídicos sobre la existencia, la inexistencia o la extinción de una relación laboral tienen que resolverse con preferencia.

**Parágrafo 65. Limitación de la apelación**

El Tribunal de apelación no revisa si son admisibles el recurso interpuesto y el tipo de procedimiento, ni si en la convocatoria de los jueces electivos se entremezclan defectos de procedimiento, o se han alegado circunstancias que excluyen de su cargo la convocatoria de un juez electivo.

**Parágrafo 66. Interposición del recurso de apelación y señalamiento de la vista**

(1) El plazo para la interposición de la apelación asciende a un mes, y el plazo para la motivación de la apelación a dos meses. Ambos plazos comienzan con la notificación de la sentencia redactada en formato íntegro, pero a más tardar con el transcurso de cinco meses después del pronunciamiento. La apelación debe ser contestada dentro del plazo de un mes tras la

notificación de los motivos de la apelación. Con la notificación de los motivos de la apelación hay que informar al apelado del plazo para la contestación de la apelación. Los plazos para la motivación de la apelación y para la contestación de la apelación pueden ser prorrogados una vez por el Presidente, si se solicita, cuando según su libre convicción el pleito no se retrasa por causa de la prórroga, o cuando la parte expone motivos importantes.

(2) El señalamiento del plazo para el juicio oral debe seguir de inmediato. El párrafo 522, apartado 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil queda inalterado; la desestimación de la apelación se efectúa sin juicio oral por auto de la Sala. El párrafo 522, apartados 2 y 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil no resulta de aplicación.

#### **Parágrafo 67. Admisión de nuevos medios de ataque y defensa**

(1) Quedan excluidos los medios de ataque y defensa que hayan sido rechazados de derecho en la primera instancia.

(2) Los nuevos medios de ataque y defensa que en la primera instancia no se hayan aportado, contra un plazo legal de los referidos en el párrafo 56, apartado 1, inciso 1, núm. 1, ó al párrafo 61a, apartados 3 ó 4, sólo son admitidos cuando, según la libre convicción del Tribunal de Trabajo del Estado federado, su admisión no retrasaría la tramitación del pleito, o cuando la parte justifique adecuadamente la demora. A exigencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado, el motivo de la justificación tiene que acreditarse fehacientemente.

(3) Los nuevos medios de ataque y defensa que en la primera instancia no se hayan aportado temporáneamente, en oposición al párrafo 282, apartado 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, o no se hayan comunicado temporáneamente, en oposición al párrafo 282, apartado 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sólo son admitidos cuando, según la libre convicción del Tribunal de Trabajo del Estado federado, su admisión no retrasaría la tramitación del litigio, o cuando la parte no hubiese omitido la alegación en la primera instancia por negligencia grave.

(4) Supuesto que la alegación de nuevos medios de ataque y defensa sea admisible de conformidad con los apartados 2 y 3, éstos tienen que alegarse por el apelante en la motivación de la apelación y por el apelado en la contestación de la apelación. Si fuesen aportados más tarde, sólo serán admitidos cuando se produzcan tras la motivación de la apelación o la contestación de la apelación, o la alegación tardía no demoraría la tramitación del pleito, según la libre convicción del Tribunal de Trabajo del Estado federado, o no es consecuencia de culpa de la parte.

#### **Parágrafo 67a**

-

#### **Parágrafo 68. Rechazo**

El rechazo no es admisible por causa de un vicio en el procedimiento del Tribunal de Trabajo.

#### **Parágrafo 69. Sentencia**

(1) La sentencia, junto con los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho, tiene que firmarse por todos los miembros de la Sala. Hay que aplicar igualmente el párrafo 60, apartados 1 a 3, y apartado 4, incisos 2 a 4, con la especificación de que el plazo a que se refiere el apartado 4, inciso 3, asciende a cuatro semanas, y en el caso del apartado 4, inciso 4, los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho tienen que firmarse por todos los miembros de la Sala.

(2) En la sentencia se puede prescindir de la exposición de los antecedentes de hecho y también, supuesto que el Tribunal de apelación reitere los motivos de la decisión recurrida y esto se declare en su sentencia, de la exposición de los fundamentos de derecho.

(3) Si contra la sentencia está permitida la casación, entonces los antecedentes de hecho deberán contener una exposición sucinta del fundamento del pleito y del asunto, sobre la base de

las alegaciones orales de las partes. Es admisible una referencia al fallo recurrido, así como a los escritos, actas y otros documentos, supuesto que por ello no se dificulte esencialmente la apreciación de las alegaciones de la parte por el Tribunal de casación.

(4) El párrafo 540, apartado 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil no resulta de aplicación. El párrafo 313a, apartado 1, inciso 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil resulta igualmente de aplicación, con la especificación de que no requiere de ningún fundamento de derecho cuando las partes hayan renunciado a ello; por lo demás, son aplicables igualmente los párrafos 313a y 313b de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

**Parágrafo 70**

(Derogado)

**Parágrafo 71**

(Suprimido)

**Subcapítulo Tercero. Procedimiento de casación**

**Parágrafo 72. Principio fundamental**

(1) Contra la sentencia definitiva de un Tribunal de Trabajo del Estado federado tiene lugar la casación ante el Tribunal Federal de Trabajo, cuando haya sido admitida en la sentencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado o en el auto del Tribunal Federal de Trabajo a que se refiere el párrafo 72a, apartado 5, inciso 2. Hay que aplicar igualmente el párrafo 64, apartado 3a.

(2) Hay que admitir el recurso de casación cuando,

1. Una cuestión jurídica trascendente de la decisión posee interés general,
2. La sentencia se separe de una decisión del Tribunal Constitucional, de una decisión de la Sala conjunta del Tribunal Supremo de la Federación, de una decisión del Tribunal Federal de Trabajo o, en tanto que una decisión del Tribunal Federal de Trabajo no se ha pronunciado sobre la cuestión jurídica, de una decisión de otra Sala del mismo Tribunal de Trabajo del Estado federado o de otro Tribunal de Trabajo del Estado federado, y la decisión se base en esta separación, o
3. Se alega y existe un motivo de casación absoluto según el párrafo 547, núms. 1 a 5, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, o una vulneración importante, al enjuiciar, del derecho a ser oído.

(3) El Tribunal Federal de Trabajo está vinculado por la admisión de la casación efectuada por el Tribunal de Trabajo del Estado federado.

(4) La casación no es admisible contra las sentencias por las que se resuelve sobre el despacho, la modificación o la anulación de un embargo o de una medida provisional.

(5) En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Trabajo, supuesto que esta Ley no disponga otra cosa distinta, se aplican igualmente los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre la casación, con excepción del párrafo 566.

(6) Rigen igualmente las normas del párrafo 49, apartado 1; de los párrafos 50, 52 y 53; del párrafo 57, apartado 2; del párrafo 61, apartado 2; y del párrafo 63, sobre recusación de personal jurisdiccional, notificación, publicidad, poderes del Presidente y de los jueces electivos, tramitación del pleito de buena fe, así como sobre el contenido de la sentencia y el envío de las sentencias en materias relativas al convenio colectivo.

**Parágrafo 72a. Queja de inadmisión**

(1) La inadmisión de la casación por el Tribunal de Trabajo del Estado federado puede ser impugnada autónomamente por medio de queja.

(2) La queja hay que interponerla por escrito ante el Tribunal Federal de Trabajo dentro de un plazo perentorio de un mes tras la notificación de la sentencia redactada en formato íntegro. El escrito de queja debe ser acompañado de un duplicado o una copia compulsada de la sentencia contra la que debe ser interpuesta la casación.

(3) La queja hay que motivarla dentro de un plazo perentorio de dos meses tras la notificación de la sentencia redactada en formato íntegro. La motivación debe contener:

1. La demostración del interés general de una cuestión jurídica y de su carácter trascendente en la decisión,
2. La identificación de la decisión de la cual se separa la sentencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado, o
3. La demostración de un motivo de casación absoluto a que se refiere el parágrafo 547, números 1 a 5, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, o de la vulneración del derecho a ser oído y el carácter trascendente de la infracción en la decisión.

(4) La interposición de la queja tiene eficacia suspensiva. Hay que aplicar igualmente las normas del parágrafo 719, apartados 2 y 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

(5) El Tribunal de Trabajo del Estado federado no está autorizado a modificar su decisión. El Tribunal Federal de Trabajo, consultando a los jueces electivos, decide mediante auto que puede adoptarse sin juicio oral. Los jueces electivos no intervienen cuando la queja de inadmisión se considera inadmisibles porque no es procedente, o no se ha interpuesto en el plazo y la forma legales, o no se ha motivado. En el auto debe ser incorporada una motivación sucinta. De la motivación se puede prescindir cuando no fuese necesaria para contribuir a la clarificación de los requisitos bajo los cuales hay que admitir la casación, o cuando la queja es admitida. Con el rechazo de la queja por el Tribunal Federal de Trabajo la sentencia adquiere firmeza.

(6) Si se admite la queja, entonces se proseguirá el procedimiento de queja como procedimiento de casación. En este caso, la interposición de la queja de inadmisión en forma y plazo se considera como interposición de la casación. Con la notificación de la decisión comienza el plazo para la motivación de la casación.

(7) Si el Tribunal de Trabajo del Estado federado ha vulnerado de manera trascendente, al enjuiciar, para la decisión el derecho del reclamante en queja a ser oído, entonces el Tribunal Federal de Trabajo, apartándose del apartado 6, podrá anular la sentencia impugnada en el auto de admisión de la queja y devolver el pleito al Tribunal de Trabajo del Estado federado para un nuevo juicio y decisión.

### **Parágrafo 72b. Queja inmediata por causa del depósito tardío de la sentencia de apelación**

(1) La sentencia definitiva de un Tribunal de Trabajo del Estado federado puede ser impugnada a través de queja inmediata, cuando no se hubiese depositado en la secretaría dentro del plazo de cinco meses tras su pronunciamiento redactada en formato íntegro y provista con las firmas de todos los miembros de la Sala. El parágrafo 72a no resulta de aplicación.

(2) La queja inmediata hay que interponerla y motivarla dentro de un plazo perentorio de un mes ante el Tribunal Federal de Trabajo. El plazo comienza tras el transcurso de los cinco meses siguientes al pronunciamiento de la sentencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado. El parágrafo 9, apartado 5, no resulta de aplicación.

(3) La queja inmediata se interpone por medio de la entrega de un escrito de queja. El escrito de queja debe contener la identificación de la decisión impugnada, así como la aclaración de que se interpone la queja contra esa decisión. La queja sólo se puede basar en que la sentencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado, tras el transcurso de los cinco meses después

siguientes a su pronunciamiento, aún no ha sido depositada en la secretaría redactada en formato íntegro y provista con las firmas de todos los miembros de la Sala.

(4) Sobre la queja inmediata decide el Tribunal Federal de Trabajo por medio de auto sin consulta a los jueces electivos, el cual puede adoptarse sin juicio oral. En el auto debe ser incorporada una motivación sucinta.

(5) Si es admisible y está motivada la queja inmediata, entonces habrá que anular la sentencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado y devolver los autos al Tribunal de Trabajo del Estado federado para un nuevo juicio y decisión. La devolución puede efectuarse a otra Sala del Tribunal de Trabajo del Estado federado.

**Parágrafo 73. Motivos de casación**

(1) La casación sólo puede ampararse en que la sentencia del Tribunal de Trabajo del Estado federado se basa en la infracción de una norma jurídica. No puede basarse en los motivos del parágrafo 72b.

(2) El parágrafo 65 resulta igualmente de aplicación.

**Parágrafo 74. Interposición de la casación y señalamiento de la vista**

(1) El plazo para la interposición de la casación asciende a un mes, y el plazo para la motivación de la casación a dos meses. Ambos plazos comienzan con la notificación de la sentencia redactada en formato íntegro, pero a más tardar tras el transcurso de cinco meses después del pronunciamiento. El plazo para la motivación de la casación puede ser prorrogado una vez hasta un mes más.

(2) El señalamiento del plazo para el juicio oral debe efectuarse de inmediato. El parágrafo 522, apartado 1, de la Ley de Enjuiciamiento Civil queda inalterado. La desestimación de la casación se lleva a cabo sin vista oral por auto de la Sala y sin consulta a los jueces electivos.

**Parágrafo 75. Sentencia**

(1) La eficacia del pronunciamiento de la sentencia no depende de la presencia de los jueces electivos. Si se pronuncia una sentencia en ausencia de los jueces electivos, entonces el formulario de la sentencia tendrán que firmarlo previamente todos los miembros de la Sala actuante.

(2) La sentencia, junto con los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho, tienen que firmarla todos los miembros de la Sala actuante.

**Parágrafo 76. Casación por salto**

(1) Contra la sentencia de un Tribunal de Trabajo se puede interponer directamente la casación, con preterición de la instancia de apelación (casación por salto), cuando la parte contraria lo consiente por escrito y cuando es admitido por el Tribunal de Trabajo en la sentencia, previa solicitud, o con posterioridad por medio de auto. La solicitud hay que efectuarla por escrito dentro de un plazo perentorio de un mes tras la notificación de la sentencia redactada en formato íntegro. El consentimiento de la parte contraria hay que añadirlo al escrito de casación, cuando la casación es admitida en la sentencia, y en su caso a la solicitud.

(2) La casación por salto sólo se admite cuando el asunto jurídico posee interés general y se refiere a pleitos jurídicos

1. Entre las partes del convenio colectivo derivados de los convenios colectivos o sobre la existencia o inexistencia de convenios colectivos,
2. Sobre la interpretación de un convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación se extiende más allá de la demarcación del Tribunal de Trabajo del Estado federado, o
3. Entre las partes con capacidad convencional o entre éstas y terceros derivados de actos ilícitos, supuesto que se trate de medidas con finalidad de lucha laboral, o de cuestiones

relativas a la libertad de asociación, con inclusión del derecho de participación de las asociaciones relacionado con ellas.

El Tribunal Federal de Trabajo está vinculado por la admisión. El rechazo de la admisión es irrecurrible.

(3) Si el Tribunal de Trabajo rechaza por auto la solicitud de admisión de la casación, entonces comenzará de nuevo el cómputo del plazo de apelación con la notificación de esta decisión, siempre y cuando la solicitud se haya efectuado en forma y plazo legales, y se haya adjuntado la declaración del consentimiento. Si el Tribunal de Trabajo admite la casación por medio de auto, entonces el cómputo del plazo de la casación comenzará con la notificación de esta decisión.

(4) La casación no puede basarse en vicios del procedimiento.

(5) La interposición de la casación y el consentimiento se consideran renuncia a la apelación cuando el Tribunal de Trabajo ha admitido el recurso de casación.

(6) Si el Tribunal Federal de Trabajo devuelve el asunto para un nuevo juicio y decisión, entonces la devolución también podrá efectuarse a su discreción a aquel Tribunal de Trabajo del Estado federado que habría sido competente para la apelación. En este caso, en el procedimiento ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado rigen los mismos principios que si el pleito hubiera sido llevado ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado por medio del recurso de apelación interpuesto de manera ordinaria. El Tribunal de Trabajo y el Tribunal de Trabajo del Estado federado también tienen que motivar en su decisión la opinión jurídica de que el rechazo está justificado. La secretaria del Tribunal Federal de Trabajo tiene que dar noticia de inmediato a la secretaria del Tribunal de Trabajo de la interposición de la casación a que se refiere el apartado 1.

#### **Parágrafo 77. Queja en casación**

Contra el auto del Tribunal de Trabajo del Estado federado que considera inadmisibles la apelación, sólo tiene lugar la queja cuando el Tribunal de Trabajo del Estado federado la ha admitido en el auto. Para la admisión de la queja por razones de derecho rige igualmente el parágrafo 72, apartado 2. Sobre la queja por razones de derecho decide el Tribunal Federal de Trabajo sin consulta a los jueces electivos. Los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre la queja por razones de derecho rigen igualmente.

### **Subcapítulo Cuarto. Procedimientos de queja y reparación en caso de vulneración del derecho a ser oído**

#### **Parágrafo 78. Procedimientos de queja**

Por lo que se refiere a la queja contra decisiones de los Tribunales de Trabajo o de sus Presidentes, rigen igualmente los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil reguladores de la queja contra las decisiones de las oficinas judiciales. En la admisión de la queja por razones de derecho rige igualmente el parágrafo 72, apartado 2. Sobre la queja inmediata decide el Tribunal de Trabajo del Estado federado sin consulta a los jueces electivos, y sobre la queja por razones de derecho el Tribunal Federal de Trabajo.

#### **Parágrafo 78a. Reparación en caso de vulneración del derecho a ser oído**

(1) El procedimiento hay que tramitarlo mediante censura de la parte gravada por la decisión cuando,

1. No se ha dado un recurso u otro beneficio jurídico contra la decisión, y
2. El Tribunal ha vulnerado de manera trascendente para la decisión el derecho de esta parte a ser oído.

La censura no cabe contra una decisión previa a la decisión definitiva.

(2) La censura hay que plantearla dentro de un plazo perentorio de dos semanas tras el conocimiento de la vulneración del derecho a ser oído; el momento preciso en que se obtiene el conocimiento hay que probarlo fehacientemente. Tras el transcurso de un año desde la publicación de la decisión atacada, la censura ya no puede ser planteada. Las decisiones comunicadas informalmente se consideran conocidas al tercer día después del envío por correo. La censura tiene que plantearse por escrito ante el Tribunal cuya decisión es atacada. La censura debe identificar la decisión atacada y demostrar la existencia de los requisitos mencionados en el apartado 1, inciso 1, núm. 2.

(3) Supuesto que resulte necesario, hay que dar a la parte contraria oportunidad para que se pronuncie.

(4) El Tribunal tiene que verificar de oficio si la censura en sí resulta admisible y si se ha planteado en forma y plazo legales. Si carece de uno de estos requisitos, entonces habrá que desestimar la censura por inadmisibile. Si la censura no está motivada, el Tribunal la rechazará. La decisión se adopta por auto irrecorrible. El auto debe ser sucintamente motivado.

(5) Si la censura está motivada, entonces la reparará el Tribunal que tramita el procedimiento, supuesto que ello sea exigible al amparo de la censura. El procedimiento será repuesto a la situación en que se encontraba antes de la conclusión del juicio oral. El parágrafo 343 de la Ley de Enjuiciamiento Civil rige igualmente. En procedimientos por escrito, la posición de la conclusión del juicio oral la ocupa la fecha hasta la cual los escritos podían ser presentados.

(6) Las decisiones a que se refieren los apartados 4 y 5 se adoptan consultando a los jueces electivos. Los jueces electivos no actúan cuando la censura se desestima por inadmisibile o se dirige contra una decisión que fuera dictada sin consulta a los jueces electivos.

(7) Hay que aplicar igualmente el parágrafo 707 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, bajo la exigencia de que el demandado pruebe convincentemente que la ejecución le causaría perjuicios no indemnizables.

(8) Los apartados 1 a 7 resultan igualmente de aplicación para el procedimiento [a resolverse] por auto.

### **Subcapítulo Quinto. Revisión del procedimiento**

#### **Parágrafo 79**

Los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre la revisión del procedimiento rigen igualmente en los pleitos jurídicos mencionados en el parágrafo 2, apartados 1 a 4. Sin embargo, la demanda de nulidad no puede basarse en vicios del procedimiento respecto de la convocatoria de los jueces electivos, ni en circunstancias que excluyan para su cargo la convocatoria de un juez electivo.

## **Capítulo Segundo. Procedimiento [a resolverse] por auto**

### **Subcapítulo Primero. Primera instancia**

#### **Parágrafo 80. Principio fundamental**

(1) El procedimiento [a resolverse] por auto resulta de aplicación en los casos mencionados en el parágrafo 2a.

(2) En el procedimiento [a resolverse] por auto, en primera instancia, rigen igualmente los preceptos reguladores del procedimiento [a resolverse] por sentencia en primera instancia sobre capacidad procesal, representación procesal, citaciones, vistas y plazos, recusación y exclusión de personal jurisdiccional, notificaciones, comparecencia personal de las partes,

publicidad, poderes del Presidente y de los jueces electivos, preparación del juicio contencioso, juicio ante la Sala, práctica de la prueba, tramitación de buena fe del procedimiento, reposición a la situación anterior y revisión del procedimiento; supuesto que de los párrafos 81 a 84 no se deduzca otra cosa distinta. El Presidente puede preparar un procedimiento de conciliación; rigen igualmente las disposiciones reguladoras del procedimiento [a resolverse] por sentencia en primera instancia sobre el procedimiento de conciliación.

(3) El párrafo 48, apartado 1, resulta igualmente de aplicación.

#### **Parágrafo 81. Demanda**

(1) El procedimiento sólo se inicia por demanda; la demanda hay que presentarla por escrito ante el Tribunal de Trabajo, o anunciarla oralmente en acta ante su secretaría.

(2) De la demanda se puede desistir en cualquier momento de la misma forma. En este caso, hay que sobreseer el procedimiento por el Presidente del Tribunal de Trabajo. Del sobreseimiento hay que dar conocimiento a las partes interesadas, supuesto que se les haya comunicado la demanda por el Tribunal de Trabajo.

(3) Es admisible una modificación de la demanda cuando las demás partes interesadas lo consienten o el Tribunal considera oportuna la modificación. El consentimiento de las partes interesadas sobre la modificación de la demanda se considera concedido cuando las partes, sin contradecirla, han admitido la demanda modificada en un escrito o en la vista oral. La decisión relativa a que no existe o no se admite una modificación de la demanda es irrecurrible.

#### **Parágrafo 82. Competencia territorial**

(1) Es competente el Tribunal de Trabajo en cuya demarcación radica el centro de trabajo. En asuntos del comité de empresa conjunto, del comité de empresa de grupo de empresas, de la representación conjunta de jóvenes y de aprendices y de la representación de los jóvenes aprendices, del comité económico y de la representación de los trabajadores en el comité de vigilancia, es competente el Tribunal de Trabajo en cuya demarcación tiene su sede la empresa. El inciso 2 rige igualmente en asuntos de la comisión portavoz conjunta, de la comisión portavoz de la empresa y de la comisión portavoz del grupo de empresas.

(2) En asuntos de un comité de empresa europeo, en el marco de un procedimiento sobre la información y consulta o de un entidad particular de negociación, es competente el Tribunal de Trabajo en cuya demarcación la empresa, o la empresa dominante de conformidad con el párrafo 2 de la Ley de Comités de Empresa Europeos, tenga su sede. En caso de un acuerdo de conformidad con el párrafo 41 de la Ley de Comités de Empresa Europeos, es determinante la sede de la empresa que concluye el acuerdo.

(3) En asuntos derivados de la Ley de Participación en la Sociedad Anónima Europea es competente el Tribunal de Trabajo en cuya demarcación tiene su sede la sociedad europea; antes de su registro, es competente el Tribunal de Trabajo en cuya demarcación deba tener su sede la sociedad europea.

(4) En los asuntos a que se refiere la Ley de Participación en la Sociedad Cooperativa Europea es competente el Tribunal de Trabajo en cuya demarcación tiene su sede la cooperativa europea; antes de su registro, es competente el Tribunal de Trabajo en cuya demarcación deba tener su sede la cooperativa europea.

#### **Parágrafo 83. Procedimiento**

(1) El Tribunal investiga de oficio los hechos en el marco de las demandas presentadas. Las partes interesadas en el procedimiento tienen que contribuir al esclarecimiento de los hechos.

(1a) El Presidente puede conceder un plazo a las partes interesadas para alegaciones. Después del transcurso del plazo legal a que se refiere el inciso 1, la alegación puede ser rechazada

cuando, según la libre convicción del Tribunal, su admisión demoraría la tramitación del procedimiento [a resolverse] por auto, y las partes interesadas no justifiquen convenientemente el retraso. Hay que informar a las partes interesadas sobre las consecuencias del incumplimiento del plazo legal a que se refiere el inciso 1.

(2) Para el esclarecimiento de los hechos pueden examinarse documentos, pedirse informes, interrogarse testigos, peritos y afectados, y efectuarse inspecciones oculares.

(3) En el procedimiento hay que oír al empresario, a los trabajadores y las entidades que están implicados en un caso particular, de conformidad con la Ley de Organización de la Empresa, la Ley de la Junta Portavoz, la Ley de Cogestión, la Ley Complementaria de Cogestión, la Ley de Participación del Tercio, los párrafos 94, 95 y 139 del Libro Noveno del Código de Seguridad Social, el párrafo 18a de la Ley de Formación Profesional, y los reglamentos de desarrollo de estas Leyes, así como de conformidad con la Ley de Comités de Empresa Europeos, la Ley de Participación en la Sociedad Anónima Europea y la Ley de Participación en la Sociedad Cooperativa Europea.

(4) Las partes interesadas pueden pronunciarse por escrito. Si una parte interesada no comparece a la citación sin justificación, entonces se dará por cumplido el deber de audiencia; hay que informar de ello en la citación. Con el acuerdo de las partes interesadas, el Tribunal puede decidir sin juicio oral.

(5) Contra los autos y las providencias del Tribunal de Trabajo o de su Presidente cabe la queja, de conformidad con el párrafo 78.

**Parágrafo 83a. Acuerdo y terminación del procedimiento**

(1) Las partes pueden celebrar un acuerdo en acta ante el Tribunal o el Presidente para terminar el procedimiento en todo o en parte, supuesto que puedan disponer sobre el objeto del acuerdo, o declarar finalizado el procedimiento.

(2) Si las partes interesadas han declarado finalizado el procedimiento, entonces debe ser sobreseído por el Presidente del Tribunal de Trabajo. Hay que aplicar igualmente el párrafo 81, apartado 2, inciso 3.

(3) Si el demandante ha declarado finalizado el procedimiento, entonces habrá que invitar a las otras partes interesadas, dentro de un plazo a fijar por el Presidente de por lo menos dos semanas, a que comuniquen si consienten la finalización. El consentimiento se considera concedido cuando la parte interesada no se pronuncia dentro del plazo fijado por el Presidente.

**Parágrafo 84. Auto**

El Tribunal decide según su libre convicción obtenida por el resultado definitivo del procedimiento. Hay que redactar el auto por escrito. Hay que aplicar igualmente el párrafo 60.

**Parágrafo 85. Ejecución forzosa**

(1) Supuesto que del apartado 2 no resulte otra cosa distinta, cabe la ejecución forzosa de los autos firmes del Tribunal de Trabajo, o de los acuerdos judiciales, por los que se impone una obligación a una parte. Los autos de los Tribunales de Trabajo en pleitos sobre patrimonio son ejecutables provisionalmente; hay que aplicar igualmente el párrafo 62, apartado 1, incisos 2 y 3. En la ejecución forzosa rigen igualmente los preceptos del Libro Octavo de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con la especificación de que se considera acreedor a aquél que puede exigir el cumplimiento de la obligación, al amparo del auto, a los obligados como deudores de conformidad con el auto, y de que, en los casos del párrafo 23, apartado 3, del párrafo 98, apartado 5, así como de los párrafos 101 y 104 de la Ley de Organización de la Empresa, no se efectúa la determinación de una orden de apremio o de un embargo sustitutorio.

(2) Es admisible la adopción de una medida provisional. En el procedimiento rigen igualmente las disposiciones del Libro Octavo de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre la medida provisional, con la especificación de que las decisiones se adoptan por auto de la Sala, la notificaciones necesarias se efectúan de oficio y no existe el derecho a indemnización de daños y perjuicios a que se refiere el párrafo 945 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en asuntos de la Ley de Organización de la empresa.

### **Parágrafo 86**

(Suprimido)

## **Subcapítulo Segundo. Segunda instancia**

### **Parágrafo 87. Principio fundamental**

(1) Contra los autos de los Tribunales de Trabajo que ponen fin al procedimiento cabe la queja ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado.

(2) En el procedimiento de queja rigen igualmente los preceptos reguladores del procedimiento de apelación sobre la interposición de la apelación y su fundamentación, sobre capacidad procesal, citaciones, vistas y plazos, rechazo y exclusión de personas del Tribunal, notificaciones, comparecencia personal de las partes, publicidad, poderes del Presidente y de los jueces electivos, preparación del juicio contencioso, juicio ante la Sala, práctica de la prueba, tramitación de buena fe del pleito, reposición a la situación anterior y revisión del procedimiento, así como las normas del párrafo 85 sobre la ejecución forzosa. Respecto de la representación de las partes interesadas rige igualmente el párrafo 11, apartado 1. La demanda puede ser desistida en cualquier momento con el consentimiento de las otras partes; hay que aplicar igualmente el párrafo 81, apartado 2, incisos 2 y 3, y apartado 3.

(3) Las alegaciones rechazadas de derecho en la primera instancia quedan excluidas. Una alegación nueva que no fuese presentada en la primera instancia, en incumpliendo el plazo legal para ello a que se refiere el párrafo 83, apartado 1a, puede ser rechazada cuando su admisión, según la libre convicción del Tribunal de Trabajo del Estado federado, demoraría la terminación del procedimiento [a resolverse] por auto y la parte no justifica convenientemente el retraso. Supuesto que se admita una alegación nueva de conformidad con el inciso 2, el recurrente en queja debe dar cuenta de ello en la motivación de la queja, y quien impugna la queja, en la contestación de la queja. Si se da cuenta de ello más tarde, entonces podrá ser rechazada cuando la posibilidad de dar cuenta de ella ha comenzado antes de la motivación del recurso o de la contestación del mismo, y la alegación tardía, según la libre convicción del Tribunal de Trabajo del Estado federado, retrasaría la tramitación del pleito, y se basa en la culpa de la parte.

(4) La interposición de la queja tiene eficacia suspensiva; el párrafo 85, apartado 1, inciso 2, queda inalterado.

### **Parágrafo 88. Limitación de la queja**

El párrafo 65 resulta igualmente de aplicación.

### **Parágrafo 89. Interposición**

(1) El escrito de queja debe ser firmado por un abogado o una persona autorizada para la representación de conformidad con el párrafo 11, apartado 2, incisos 2, 4 y 5.

(2) El escrito de queja debe identificar el auto contra el que se dirige la queja, e incluir la declaración de que se interpone la queja contra ese auto. La fundamentación de la queja debe indicar en qué motivos de queja a alegar en el caso, así como en qué nuevos hechos, se basa la queja.

(3) Si la queja no se interpone en la forma o el plazo legales, o no está motivada, entonces la Sala la desestimarán por inadmisibles. El auto puede adoptarse sin juicio oral previo; es irrecurrible.

Hay que notificarlo al recurrente en queja. El párrafo 522, apartados 2 y 3, de la Ley de Enjuiciamiento Civil no es aplicable.

(4) La queja puede ser desistida en cualquier momento en la forma prescrita para su interposición. En caso de desistimiento, el Presidente sobresee el procedimiento. Da cuenta de ello a las partes interesadas, supuesto que se les haya notificado la queja.

#### **Parágrafo 90. Procedimiento**

(1) El escrito de queja y la motivación de la queja serán notificados a las partes interesadas para su pronunciamiento. La opinión se efectúa mediante la presentación de un escrito ante el Tribunal que conoce la queja, o mediante declaración en acta ante la secretaría del Tribunal de Trabajo que ha dictado el auto recurrido.

(2) En el procedimiento hay que aplicar igualmente los párrafos 83 y 83a.

(3) Contra los autos y providencias del Tribunal de Trabajo del Estado federado o de su Presidente no cabe ningún recurso.

#### **Parágrafo 91. Decisión**

(1) Sobre la queja decide el Tribunal de Trabajo del Estado federado por medio de auto. Una devolución no es admisible. El párrafo 84, inciso 2, rige igualmente.

(2) El auto debe ser firmado, junto a los fundamentos, por los miembros de la Sala y notificado a las partes interesadas. El párrafo 69, apartado 1, inciso 2, rige igualmente.

### **Subcapítulo Tercero. Tercera instancia**

#### **Parágrafo 92. Procedimiento de queja por razones de derecho y principio fundamental**

(1) Contra el auto de un Tribunal de Trabajo del Estado federado que ponga fin al procedimiento cabe la queja por razones de derecho ante el Tribunal Federal de Trabajo, cuando se admite en el auto del Tribunal de Trabajo del Estado federado o en el auto del Tribunal Federal de Trabajo a que se refiere el párrafo 92a, inciso 2. Hay que aplicar igualmente el párrafo 72, apartado 1, inciso 2, y apartados 2 y 3. En los casos del párrafo 85, apartado 2, no cabe el recurso de queja por razones de derecho.

(2) En relación con el procedimiento de queja por razones de derecho rigen igualmente los preceptos reguladores del procedimiento de casación sobre interposición de la revisión y su motivación, capacidad procesal, citación, vistas y plazos, recusación y exclusión de personal jurisdiccional, notificaciones, comparecencia personal de las partes, publicidad, poderes del Presidente y de los vocales, tramitación de buena fe del pleito, reposición a la situación anterior y revisión del procedimiento, así como las normas del párrafo 85 sobre ejecución forzosa, supuesto que no se desprenda otra cosa distinta de los párrafos 93 a 96. En la representación de las partes interesadas rige igualmente el párrafo 11, apartado 1. La demanda puede ser desistida en cualquier momento con el consentimiento de las otras partes interesadas; hay que aplicar igualmente el párrafo 81, apartado 2, incisos 2 y 3.

(3) La interposición de la queja por razones de derecho tiene eficacia suspensiva. El párrafo 85, apartado 1, inciso 2, queda inalterado.

#### **Parágrafo 92a. Queja de inadmisión**

La inadmisión de la queja por razones de derecho, por el Tribunal de Trabajo del Estado federado, puede ser recurrida autónomamente por medio de queja. Hay que aplicar igualmente el párrafo 72a, apartados 2 a 7.

#### **Parágrafo 92b. Queja inmediata por causa del depósito tardío de la resolución de la queja**

El auto de un Tribunal de Trabajo del Estado federado a que se refiere el párrafo 91 puede ser recurrido por medio de queja inmediata, cuando no se haya depositado en la secretaría

dentro del plazo de cinco meses desde el pronunciamiento, redactado en formato íntegro y provisto con las firmas de todos los miembros de la Sala. El párrafo 72b, apartados 2 a 5, rige igualmente. El párrafo 92a no resulta de aplicación.

**Parágrafo 93. Motivos de queja por razones de derecho**

(1) La queja por razones de derecho sólo se puede basar en que el auto del Tribunal de Trabajo del Estado federado se fundamenta en la inaplicación o en la incorrecta aplicación de una norma jurídica. No se puede basar en los motivos del párrafo 92b.

(2) El párrafo 65 resulta igualmente de aplicación.

**Parágrafo 94. Interposición**

(1) El escrito de la queja por razones de derecho y la motivación de la queja por razones de derecho deben ser firmados por un abogado.

(2) El escrito de la queja por razones de derecho debe identificar el auto contra el que se dirige la queja por razones de derecho, y contener la declaración de que la queja por razones de derecho se interpone contra ese auto. La motivación de la queja por razones de derecho debe indicar en qué medida se solicita la modificación del auto recurrido, qué disposiciones pueden ser vulneradas y dónde puede existir la vulneración. Hay que aplicar igualmente el párrafo 74, apartado 2.

(3) La queja por razones de derecho puede ser desistida en cualquier momento en la forma prescrita para su interposición. En caso de desistimiento, el Presidente sobresee el procedimiento. Da cuenta de ello a las partes interesadas, supuesto que se les haya notificado la queja por razones de derecho.

**Parágrafo 95. Procedimiento**

El escrito de la queja por razones de derecho y la motivación de la queja son notificados a las partes interesadas para su pronunciamiento. La opinión se efectúa por medio de la presentación de un escrito ante el Tribunal Federal de Trabajo, o por medio de declaración en acta ante la secretaría del Tribunal de Trabajo del Estado federado que ha dictado el auto recurrido. Si la opinión de una parte interesada no entra a tiempo, entonces esto no se opondrá a la continuación del procedimiento. Hay que aplicar igualmente el párrafo 83a.

**Parágrafo 96. Decisión**

(1) Sobre la queja por razones de derecho decide el Tribunal Federal de Trabajo por medio de auto. Los párrafos 562 y 563 de la Ley de Enjuiciamiento Civil rigen igualmente.

(2) El auto debe ser firmado, junto con los fundamentos, por todos los miembros del Sala y notificado a las partes interesadas.

**Parágrafo 96a. Queja por razones de derecho por salto**

(1) Contra el auto de un Tribunal de Trabajo que pone fin al procedimiento se puede interponer directamente una queja por razones de derecho, con preterición de la instancia de queja (queja por razones de derecho por salto), cuando las demás partes interesadas lo consienten por escrito y cuando es admitido por el Tribunal de Trabajo, previa solicitud, en el auto que pone fin al procedimiento, o con posterioridad por medio de auto aparte, por causa de la importancia trascendental de la materia de derecho. Hay que presentar la solicitud por escrito dentro del plazo perentorio de un mes tras la notificación del auto redactado en formato íntegro. Hay que añadir el consentimiento de las demás partes al escrito de la queja por razones de derecho, cuando la queja por razones de derecho por salto es admitida en el auto que pone fin al procedimiento, y en su caso, a la solicitud.

(2) Hay que aplicar igualmente el párrafo 76, apartado 2, incisos 2 y 3, y apartados 3 a 6.

**Subcapítulo Cuarto. Procedimiento [a resolverse] por auto en casos especiales****Parágrafo 97. Decisión sobre la capacidad para convenir colectivamente y la competencia convencional de una asociación**

(1) En los casos del parágrafo 2a, apartado 1, núm. 4, el procedimiento se inicia a instancia de una asociación de trabajadores o de empresarios territorial y materialmente competente, o de la suprema autoridad laboral de la Federación o de la suprema autoridad laboral de un Estado federado, sobre cuyo ámbito se extiende la actividad de la asociación.

(2) En relación con el procedimiento, hay que aplicar igualmente los párrafos 80 a 84, y 87 a 96a.

(3) La norma del parágrafo 63 sobre el envío de sentencias rige igualmente respecto de los autos firmes de los Tribunales para materias de trabajo en el procedimiento a que se refiere el parágrafo 2a, apartado 1, número 4.

(4) En los casos del parágrafo 2a, apartado 1, núm. 4, también cabe una revisión del procedimiento cuando la decisión sobre la capacidad para convenir colectivamente y sobre la competencia convencional se basa en que una parte interesada ha efectuado a sabiendas afirmaciones o declaraciones falsas. El parágrafo 581 de la Ley de Enjuiciamiento Civil no resulta de aplicación.

(5) Si la resolución de un pleito depende de si una asociación tiene capacidad para convenir colectivamente o si se ha dado competencia convencional a una asociación, entonces el Tribunal tendrá que suspender el procedimiento hasta la terminación del procedimiento [a resolverse] por auto a que se refiere el parágrafo 2a, apartado 1, número 4. En el caso del inciso 1, las partes del pleito también están autorizadas a demandar en el procedimiento [a resolverse] por auto a que se refiere el parágrafo 2a, apartado 1, número 4.

**Parágrafo 98. Decisión sobre la provisión del órgano de arbitraje**

(1) En los casos del parágrafo 76, apartado 2, incisos 2 y 3, de la Ley de Organización de la empresa decide el Presidente en solitario. Por causa de la competencia errónea del órgano de arbitraje, las demandas sólo pueden ser rechazadas cuando el órgano de arbitraje es notoriamente incompetente. En el procedimiento rigen igualmente los párrafos 80 a 84. Los plazos de contestación a la demanda y de citación se amplían 48 horas. Un juez sólo puede ser nombrado Presidente del órgano de arbitraje cuando, sobre la base del reparto de asuntos, está excluido que se ocupará del examen, de la interpretación o de la aplicación de los laudos del órgano de arbitraje. El auto del Presidente debe ser notificado a las partes interesadas dentro de las dos semanas tras la entrada de la demanda; hay que notificarlo a las partes interesadas a más tardar dentro de las cuatro semanas tras esa fecha.

(2) Contra las decisiones del Presidente cabe la queja ante el Tribunal de Trabajo del Estado federado. Hay que interponer y motivar la queja dentro de un plazo de dos semanas. En el procedimiento rigen igualmente el parágrafo 87, apartados 2 y 3, y los párrafos 88 a 90, apartados 1 y 2, así como el parágrafo 91, apartados 1 y 2, con la especificación de que el Presidente ocupa el lugar de la Sala del Tribunal de Trabajo del Estado federado. Contra sus decisiones no cabe ningún recurso.

**Parágrafo 99**

(Suprimido)

**Parágrafo 100**

(Suprimido)

## **PARTE CUARTA. CONVENIO DE ARBITRAJE EN PLEITOS LABORALES**

### **Parágrafo 101. Principio fundamental**

(1) En pleitos jurídico-civiles entre las partes de un convenio colectivo derivados de los convenios colectivos o sobre la existencia o inexistencia de los convenios colectivos, las partes del convenio colectivo pueden excluir la jurisdicción de trabajo en general o en el caso concreto a través de un acuerdo expreso, y que la decisión deba adoptarse por un Tribunal de arbitraje.

(2) En pleitos jurídico-civiles derivados de una relación de trabajo establecida de conformidad con un convenio colectivo, las partes del convenio colectivo pueden excluir la jurisdicción de trabajo en el convenio colectivo a través de un acuerdo expreso, y que la decisión deba adoptarse por un Tribunal de arbitraje, cuando el ámbito personal de aplicación del convenio colectivo abarque predominantemente actores, cineastas, artistas o capitanes y miembros de la tripulación en el sentido de los párrafos 2 y 3 de la Ley de Marineros. El acuerdo sólo rige para las personas obligadas por el convenio colectivo. Se extiende a las partes cuyas relaciones se regulan según el convenio colectivo por otras razones, cuando las partes lo hayan acordado expresamente y por escrito; el defecto de forma se subsana por medio de negociación en la sesión de arbitraje sobre el asunto principal.

(3) Los preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre el procedimiento arbitral no resultan de aplicación en materias de trabajo.

### **Parágrafo 102. Excepción impeditiva del proceso**

(1) Si el Tribunal de Trabajo es invocado por causa de un pleito jurídico para el que las partes del convenio colectivo han celebrado un convenio de arbitraje, entonces el Tribunal tendrá que rechazar la demanda por inadmisibles cuando el demandado apele al convenio de arbitraje.

(2) El demandado no puede apelar al convenio de arbitraje,

1. En un caso en el que las propias partes litigantes tienen que designar los miembros del Tribunal de arbitraje, cuando el demandante ha cumplido esta obligación y el demandado ha llevado a cabo la designación, pero no en el plazo de una semana tras el requerimiento del demandante;
2. En un caso en el que no son las partes litigantes, sino las partes del convenio de arbitraje, las que tienen que designar los miembros del Tribunal de arbitraje, cuando el Tribunal de arbitraje no es constituido y el plazo dado por el Presidente del Tribunal de Trabajo a las partes del convenio de arbitraje, para la constitución del Tribunal de arbitraje, ha transcurrido infructuosamente;
3. Cuando el Tribunal de arbitraje constituido de conformidad con el convenio de arbitraje demora la realización del procedimiento, y el plazo dado por el Presidente del Tribunal de Trabajo para la realización del procedimiento ha transcurrido infructuosamente;
4. Cuando el Tribunal de arbitraje indica a las partes de la relación jurídica litigiosa que es imposible la emisión de un laudo arbitral.

(3) En los casos del apartado 2, números 2 y 3, la fijación del plazo se lleva a cabo, a petición del demandante, por el Presidente del Tribunal de Trabajo que sería competente para conocer de la pretensión.

(4) Si el demandado, de conformidad con el apartado 2, no puede apelar al convenio de arbitraje, entonces se excluirá la decisión arbitral del pleito al amparo del convenio de arbitraje.

### **Parágrafo 103. Composición del Tribunal de arbitraje**

(1) El Tribunal de arbitraje debe componerse de un número igual de trabajadores y de empresarios; además, pueden pertenecer a él sujetos imparciales. Las personas que no posean la

capacidad para el desempeño de un puesto público en virtud de sentencia, no pueden formar parte de él.

(2) Los miembros del Tribunal de arbitraje pueden ser recusados en las mismas condiciones que dan derecho a la recusación de un juez.

(3) Sobre la recusación resuelve la Sala del Tribunal de Trabajo que sería competente para conocer de la pretensión. Antes de la decisión hay que oír a las partes litigantes y al miembro recusado del Tribunal de arbitraje. El Presidente del Tribunal de Trabajo decide si hay que oír por escrito u oralmente. La audiencia oral se desarrolla ante la Sala. Contra la decisión no cabe ningún recurso.

#### **Parágrafo 104. Procedimiento ante el Tribunal de arbitraje**

El procedimiento ante el Tribunal de arbitraje se rige por los parágrafos 105 a 110 y por el convenio de arbitraje, y además, por la libre discreción del Tribunal de arbitraje.

#### **Parágrafo 105. Audiencia a las partes**

(1) Antes de la adopción del laudo arbitral hay que oír a las partes litigantes.

(2) La audiencia se lleva a cabo oralmente. Las partes tienen que asistir en persona, o dejarse representar por un mandatario provisto de un poder por escrito. La certificación del documento de apoderamiento puede no ser exigida. La norma del parágrafo 11, apartado 1, rige igualmente, supuesto que el convenio de arbitraje no disponga otra cosa distinta.

(3) Si una parte no comparece a la vista sin justificación, o no interviene a pesar de ser exhortada, entonces la obligación de dar audiencia quedará satisfecha.

#### **Parágrafo 106. Práctica de la prueba**

(1) El Tribunal de arbitraje puede practicar pruebas, supuesto que los medios de prueba le sean puestos a su disposición. El Tribunal de arbitraje puede no tomar juramento a los testigos y peritos, y no exigir o aceptar declaraciones juradas.

(2) Si el Tribunal de arbitraje considera necesaria la práctica de una prueba que no pueda examinar, entonces solicitará la realización al Presidente del correspondiente Tribunal de Trabajo o, si fuese más adecuado por razones de ubicación territorial, a la oficina judicial en cuya demarcación debe efectuarse la práctica de la prueba. De igual manera hay que proceder cuando el Tribunal de arbitraje estime necesario tomar juramento a un testigo o un perito según el parágrafo 58, apartado 2, inciso 1, ó considere oportuno un interrogatorio de las partes bajo juramento. Hay que indemnizar al Tribunal los gastos en metálico causados por el auxilio judicial; el parágrafo 22, apartado 1, y el parágrafo 29 de la Ley de Tasas y Costas Judiciales resultan igualmente de aplicación.

#### **Parágrafo 107. Acuerdo**

Un acuerdo adoptado ante el Tribunal de arbitraje debe ser firmado por las partes litigantes y los miembros del Tribunal de arbitraje, con indicación del día de su aprobación.

#### **Parágrafo 108. Laudo arbitral**

(1) El laudo arbitral se adopta por mayoría simple de los votos de los miembros del Tribunal de arbitraje, si el convenio de arbitraje no dispone otra cosa distinta.

(2) El laudo arbitral debe ser firmado por los miembros del Tribunal de arbitraje, con indicación del día de su adopción, y debe ser motivado por escrito, supuesto que las partes no renuncien expresamente a la motivación escrita. Hay que entregar a cada una de las partes litigantes una copia del laudo arbitral firmada por el Presidente de la vista. La notificación puede llevarse a cabo por medio de carta certificada con acuse de recibo.

(3) Una copia del laudo arbitral firmada por el Presidente de la vista debe ser depositada en el Tribunal de Trabajo que sería competente para conocer de la pretensión. Asimismo, las actas del Tribunal de arbitraje o partes de las actas pueden ser depositadas allí.

(4) El laudo arbitral tiene entre las partes la misma eficacia que una sentencia firme del Tribunal de Trabajo.

#### **Parágrafo 109. Ejecución forzosa**

(1) Cabe la ejecución forzosa respecto del laudo arbitral o del acuerdo adoptado ante el Tribunal de arbitraje, cuando el laudo arbitral o dicho acuerdo han sido declarados ejecutables por el Presidente del Tribunal de Trabajo que sería competente para conocer de la pretensión. El Presidente tiene que oír a la parte contraria antes de la declaración. Si es informado de que se ha demandado sobre la anulación del laudo arbitral, entonces habrá que suspender la decisión hasta la resolución de este litigio.

(2) La decisión del Presidente es irrecurrible. Hay que comunicarla a las partes.

#### **Parágrafo 110. Demanda de anulación**

(1) Se puede demandar sobre la anulación de un laudo arbitral,

1. Cuando el procedimiento de arbitraje no era admisible;
2. Cuando el laudo arbitral se basa en la vulneración de una norma jurídica;
3. Cuando se dan las condiciones bajo las cuales sería admisible una demanda de revisión de una sentencia judicial, según el parágrafo 580, núm. 1 a 6, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

(2) Respecto de la demanda es competente el Tribunal de Trabajo que sería competente para conocer de la pretensión.

(3) Hay que interponer la demanda dentro de un plazo perentorio de dos semanas. En los casos del apartado 1, núm. 1 y 2, el plazo comienza con la notificación del laudo arbitral. En el caso del apartado 1, núm. 3, comienza con la firmeza de la sentencia que impone la condena por causa del delito, o en el día en que la parte ha llegado a conocer que no puede efectuarse el comienzo o el desarrollo del procedimiento; tras el transcurso de diez años, a contar desde la notificación del laudo arbitral, la demanda es inadmisibile.

(4) Si el laudo arbitral se declara ejecutable, entonces habrá que anunciar al demandante en la sentencia correspondiente también la anulación de la declaración de ejecutoriedad.

### **PARTE QUINTA. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

#### **Parágrafo 111. Modificación de normas**

(1) Supuesto, de conformidad con otras normas jurídicas, que otros Tribunales, administraciones o autoridades sean competentes para la resolución o la decisión en materias de trabajo, ocupan su lugar los Tribunales de Trabajo. Esto no rige respecto de las autoridades relativas a marineros, supuesto que sean competentes para la decisión prejudicial en materias de trabajo.

(2) Para la decisión en pleitos entre formadores y aprendices derivados de una relación existente de formación profesional, las escuelas de oficios, además de las entidades competentes a los efectos de la Ley de Formación Profesional, pueden formar comisiones en el ámbito del oficio, a las que deben pertenecer en igual número empresarios y trabajadores. La comisión tiene que dar audiencia oral a las partes. Si la decisión tomada por ella no es aceptada por ambas partes en el plazo de una semana, entonces podrá plantearse una demanda ante el Tribunal de Trabajo competente en el plazo de una semana. El parágrafo 9, apartado 5, rige igualmente. A

la demanda debe haber precedido en todos los casos la vista ante la comisión. Respecto de los acuerdos que se adopten ante la comisión, y respecto de las decisiones de la comisión, cabe la ejecución forzosa. Los parágrafos 107 y 109 rigen igualmente.

**Parágrafos 112**

(Suprimido)

**Parágrafo 113**

(Suprimido)

**Parágrafo 114**

(Suprimido)

**Parágrafo 115**

(Suprimido)

**Parágrafo 116**

(Suprimido)

**Parágrafo 117. Procedimiento en caso de divergencias de opinión de las Administraciones afectadas**

Supuesto que no se logre un acuerdo en los casos de los parágrafos 40 y 41, decide el Gobierno de la Federación.

**Parágrafo 118**

(Suprimido)

**Parágrafo 119**

(Suprimido)

**Parágrafo 120**

(Suprimido)

**Parágrafo 121**

(Suprimido)

**Parágrafo 121a**

(Suprimido)

**Parágrafo 122**

(Suprimido)

**Anexo 1**

(Suprimido)

**Anexo 2**

(Suprimido)





