

**NOTA JURÍDICA CONTEXTUALIZADORA DE LA LEY
ALEMANA SOBRE LA PRUEBA DE LAS CONDICIONES
ESENCIALES APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL,
DE 20 DE JULIO DE 1995, Y SU TRADUCCIÓN CASTELLANA**

Rosa M^a Rodríguez Martín-Retortillo

*Investigadora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidade da Coruña*

La Ley alemana sobre la prueba de las condiciones aplicables a la relación laboral, de 20 julio 1995, es una norma cuyo texto resultará extraordinariamente familiar a cualquier laborista español. Ello se debe al hecho de que transpone al ordenamiento interno alemán la Directiva del Consejo 91/533/CE, de 14 octubre, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. En consecuencia, se trata de la norma equivalente a nuestro Real Decreto 1659/1998, de 24 julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. El texto original vernáculo de esta Ley alemana se ha manejado a través del sitio de Internet <http://bundesrecht.juris.de>, patrocinado por el Ministerio Federal alemán de Justicia, que ofrece la ventaja de almacenar «versiones consolidadas» de las diversas Leyes y Reglamentos de la Federación. El comentario más autorizado —y también, más reciente— a la misma es el de TH. DIETERICH, P. HANAU y G. SCHAUB (Fundadores), R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS y I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, C.H. Beck, 9^a ed. (Múnich, 2009), págs. 2314-2326. Para efectuar su traducción al castellano, he tenido en cuenta las pautas formales que constan explicitadas en U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 30 y ss. El texto de la traducción es el siguiente:

**LEY SOBRE LA PRUEBA DE LAS CONDICIONES ESENCIALES
APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL (LEY DE PRUEBA -
NACHWG) [GESETZ ÜBER DEN NACHWEIS DER FÜR EIN
ARBEITSVERHÄLTNIS GELTENDEN WESENTLICHEN
BEDINGUNGEN (NACHWEISGESETZ - NACHWG)]
DE 20 JULIO 1995.**

Parágrafo 1. Ámbito de aplicación

Esta Ley se aplica a todos los trabajadores, salvo que sean contratados sólo para un trabajo auxiliar ocasional de como máximo un mes.

Parágrafo 2. Deber de prueba

(1) A más tardar un mes después del comienzo acordado de la relación laboral, el empresario tiene que formalizar por escrito las condiciones contractuales esenciales, firmar el escrito y entregarlo al trabajador. En el escrito, hay que recoger al menos:

1. el nombre y la dirección de las partes del contrato,
2. el momento de comienzo de la relación laboral,
3. en caso de relaciones laborales a plazo: la duración previsible de la relación laboral,
4. el lugar de trabajo o, cuando el trabajador deba estar ocupado no sólo en un lugar de trabajo determinado, la indicación de que el trabajador puede ser ocupado en diversos lugares,
5. una caracterización o descripción breves de la actividad a realizar por el trabajador,
6. la estructura y la cuantía del salario, con inclusión de complementos, gratificaciones, premios y pagos especiales, así como otras partidas existentes del salario, y su vencimiento,
7. la jornada laboral acordada,
8. la duración de las vacaciones anuales,
9. los plazos para la rescisión de la relación laboral,
10. una indicación realizada de manera genérica sobre los convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos de empresa pública que haya que aplicar a la relación laboral.

La prueba de las condiciones contractuales esenciales en forma electrónica está excluida. En caso de trabajadores que lleven a cabo la ocupación marginal a que se refiere el parágrafo 8, apartado 1, número 1, del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social, hay que hacer constar, además, la indicación de que el trabajador puede conseguir la posición de un trabajador sujeto a aseguramiento obligatorio en el seguro legal de pensiones, si renuncia a la libertad de aseguramiento mediante declaración dirigida al empresario, al amparo del parágrafo 5, apartado 2, inciso 2, del Libro Sexto del Código de Seguridad Social.

(2) Si el trabajador va a llevar a cabo su prestación laboral más de un mes fuera de la República Federal de Alemania, entonces deberá entregarse el escrito al trabajador antes de su partida, y contener los siguientes datos adicionales:

1. la duración de la actividad a llevarse a cabo en el extranjero,
2. la moneda en que se pagará el salario,
3. el salario adicional vinculado a la estancia en el extranjero, y con él, las prestaciones en especie adicionales,
4. las condiciones acordadas para el regreso del trabajador.

(3) Los datos a que se refieren el apartado 1, inciso 2, números 6 a 9, y el apartado 2, números 2 y 3, pueden ser reemplazados por una indicación de los correspondientes convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos de empresa pública y regulaciones análogas, que se apliquen a la relación laboral. En los casos del apartado 1, inciso 2, números 8 y 9, si resulta decisiva la correspondiente regulación legal, entonces cabrá remitirse a ella.

(4) Si ha sido entregado un contrato de trabajo escrito al trabajador, se suprime la obligación a que se refieren los apartados 1 y 2, supuesto que el contrato contenga los datos requeridos en los apartados 1 a 3.

Parágrafo 3. Modificación de datos

La modificación de las condiciones esenciales del contrato hay que comunicarla por escrito al trabajador a más tardar un mes después de la modificación. El inciso 1 no se aplica en caso de modificación de preceptos legales, convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos de empresa pública y regulaciones análogas, que se apliquen a la relación laboral.

Parágrafo 4. Disposición transitoria

Si la relación laboral ya existe a la entrada en vigor de esta Ley, entonces habrá que entregarle al trabajador, a exigencia suya, el escrito a que se refiere el parágrafo 2, dentro de dos meses. Supuesto un escrito entregado antes o un contrato de trabajo por escrito que contenga los datos requeridos al amparo de esta Ley, se suprime esta obligación.

Parágrafo 5. Inderogabilidad

No cabe apartarse de los preceptos de esta Ley en perjuicio del trabajador.