

# Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania

Contribución de Liliane Jung. Última actualización, abril de 2001.

## Marco jurídico general

La Constitución alemana, adoptada el 23 de mayo de 1949, es conocida como la Ley Básica. Con las enmiendas introducidas por el Tratado de la Unión de 31 de agosto de 1990 y el Estatuto Federal de 23 de septiembre de 1990, la Ley Básica ha pasado a ser la Constitución de la Alemania Occidental y Oriental unificada (antiguas República Federal de Alemania y República Democrática Alemana).

De conformidad con la Ley Básica, Alemania es un estado federal, democrático y social, en el que se garantizan los derechos básicos (artículo 20, párrafo 1). La Ley Básica aplica la separación de poderes y vincula a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial por ley y justicia (artículo 20, párrafo 3). Todos los poderes del Estado deben observar los derechos básicos (artículo 1, párrafo 3). El Jefe del Estado es el Presidente, cuya función se limita principalmente a la representación de Alemania en el país y en el extranjero (artículo 58). El Presidente no puede ser miembro del gobierno ni de ningún órgano legislativo.

Alemania es un Estado federal integrado por 16 Estados (Bundesländer), a los que se garantiza autonomía, salvo disposición en contrario de la Ley Básica. La legislación federal tiene primacía sobre la legislación de los Estados (artículo 31). De conformidad con el artículo 70 (y siguientes) de la Ley Básica, los Estados tienen el derecho de legislar, excepto sobre temas con respecto a los cuales el Estado federal goce de facultades legislativas exclusivas (por ejemplo, asuntos exteriores y defensa). El derecho civil, la legislación en materia de asociación y el derecho del trabajo figuran entre las cuestiones que la Ley Básica deja bajo la potestad legislativa conjunta de las autoridades competentes federales y de los Estados. Por lo tanto, los Estados tienen facultades para elaborar leyes hasta el punto en que el órgano legislativo federal no haya ejercido su derecho de legislar. En la práctica, el derecho civil, la legislación en materia de asociación y otras leyes del trabajo se rigen enteramente por la legislación federal. No obstante, los Estados influyen en la adopción y modificación de las leyes mencionadas anteriormente, ya que toman parte en el procedimiento legislativo.

A nivel federal, el poder legislativo reside en el Senado (Bundesrat) y la Cámara de Representantes (Bundestag). Los miembros de este último órgano (con 669 escaños actualmente) son elegidos, por mandatos de cuatro años, en elecciones generales, directas, libres, igualitarias y secretas con arreglo a un sistema que combina la representación directa y proporcional. Para lograr representación, un partido político debe obtener, como mínimo, el 5% de la votación nacional o tres mandatos directos. Todo proyecto de ley federal debe ser aprobado por la Cámara de Representantes para convertirse en ley, en tanto que la participación del Senado varía según el asunto de que se trate. Dentro del Senado, integrado por miembros designados por los gobiernos de los Estados, cada Estado tiene por lo menos tres votos; los Estados con más de dos millones de habitantes tienen cuatro, los Estados con más de seis millones de habitantes tienen cinco y los Estados con más de siete millones de habitantes tienen

seis votos. El número total de votos en el Senado es actualmente de 69. Puede obtenerse más información en: <http://www.bundestag.de/htdocs e/index.html>

El poder ejecutivo reside en el gobierno, que se compone del Canciller y los Ministros. Estos últimos son designados por el Presidente, a propuesta del Canciller. El Canciller, que es el jefe del gobierno, es elegido por la Cámara de Representantes, a propuesta del Presidente.

El poder judicial reside en los jueces, que son independientes y sujetos sólo a la ley. Lo ejerce el Tribunal Constitucional Federal, que salvaguarda la observancia de la Constitución, así como los tribunales federales y los tribunales de los Estados.

Ley Básica: versión inglesa, versión francesa.

## **Derecho Laboral**

La Ley Básica garantiza la libertad de asociación (artículo 9, párrafo 3), así como la libre elección de profesión y la prohibición del trabajo forzado (artículo 12). Establece también el principio de igualdad de trato y, en particular, obliga al Estado a apoyar la aplicación efectiva de la igualdad de sexo (artículo 3).

Las principales fuentes del Derecho Laboral son la legislación federal, los convenios colectivos, los convenios de empresa y la jurisprudencia. No existe un código del trabajo refundido; se establecen normas laborales mínimas en leyes separadas sobre diversas cuestiones relacionadas con el trabajo, que se complementan con las ordenanzas gubernamentales.

Se pueden considerar fundamentales las siguientes leyes:

El Código Civil, adoptado el 18 de agosto de 1896 y modificado por última vez el 2 de noviembre de 2000, define las relaciones laborales. Sin embargo, asuntos como los relativos a despidos, enfermedad y vacaciones se tratan en las leyes específicas que se mencionan a continuación.

La Ley de Constitución de la Empresa, adoptada el 23 de diciembre de 1988 y modificada por última vez el 22 de junio de 2001, regula el derecho de los trabajadores a participar en la adopción de decisiones a nivel de establecimiento por conducto de los comités de empresa.

La Ley de Convenios Colectivos, adoptada el 25 de agosto de 1969 y modificada por última vez el 29 de octubre de 1974, regula los convenios colectivos.

Otra legislación laboral:

Relaciones laborales: Ley Federal de Vacaciones Pagadas; Ley de Promoción del Empleo; Ley de Protección del Empleo; Ley por la que se rige el pago de sueldos y salarios en días feriados y en caso de enfermedad; Ley de Protección contra el Despido; Ley sobre el Traslado Comercial de Empleados.

Formación profesional: Ley de Formación Profesional; Ley sobre Tiempo Parcial y Plazo Fijo.

Seguridad e higiene en el trabajo y condiciones de trabajo: Ley de Protección de la Maternidad; Ordenanza sobre la Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo; Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes; Ley sobre Horas de Trabajo; Ley sobre pago de subsidios y concesión de licencias para cuidado infantil; Ordenanza sobre Insolvencia;

Solución de Conflictos Individuales: Ley de Tribunales Laborales; Código de Procedimiento Civil.

Los tribunales laborales interpretan la legislación laboral. Algunos asuntos, especialmente la reglamentación sobre huelgas, se dejan parcial o incluso totalmente a la jurisprudencia.

Los convenios colectivos (Tarifverträge) son jurídicamente vinculantes siempre que estén de acuerdo con las normas reglamentarias mínimas. Suelen concluirlos, a nivel de gremio, el sindicato y la asociación de empleadores pertinentes, por lo que abarcan un gremio (o parte de él) y una región o todo el país. No obstante, la negociación colectiva tiene también a veces lugar a nivel de empresa. En 1999, el 8% de los trabajadores de Alemania Occidental y el 11% de los de Alemania Oriental se encontraban bajo un convenio colectivo de base empresarial (fuente: IAB Betriebspanel). Los convenios colectivos son siempre vinculantes para los miembros del sindicato y la asociación de empleadores pertinentes. Siempre que se cumplan ciertas condiciones, puede extenderse el poder vinculante a todos los empleados del gremio de que se trate de la región respectiva. En 1999, el 65% de los empleados de Alemania Occidental y el 46% de los de Alemania Oriental estaban amparados por un convenio colectivo de nivel gremial (fuente: IAB: Betriebspanel).

En la práctica, el establecimiento (Betrieb) desempeña también una función importante. Es la unidad de organización donde se persiguen los objetivos de trabajo establecidos. A este nivel, las condiciones de trabajo del tipo de las determinadas en la Ley de Constitución de la Empresa pueden o, en ciertos casos, deben establecerse en *convenios de empresa* (Betriebsvereinbarung). Se trata de acuerdos por escrito concluidos entre el empleador y el comité de empresa (órgano que representa a los empleados del establecimiento).

Versión alemana de las diferentes leyes del trabajo

Versión inglesa de la Ley de Constitución de la Empresa

Versión inglesa del Código Civil. Desde que se hizo esta versión se han modificado algunos artículos. Para conocer las últimas modificaciones es necesario remitirse a la versión alemana: <http://dejure.org/gesetze/BGB>

Legislación europea:

Al ser Alemania miembro de la Unión Europea (UE), el derecho del trabajo está muy influido por la legislación y la jurisprudencia de la UE. Deben aplicarse las Directivas de la UE, y la jurisprudencia de la UE es jurídicamente vinculante.

## **Contrato de trabajo**

*Contratos de trabajo permanentes y de duración determinada*

Por regla general, el contrato de trabajo se concluye por un período ilimitado (véase el artículo 620, párrafo.2, del Código Civil). No obstante, es posible que el empleador y el empleado concluyan un contrato por un período limitado. En 1999 el 14% de los

empleados de Alemania Oriental y el 8% de los empleados de Alemania Occidental, incluidos los empleados en formación, tenían un contrato de trabajo de duración determinada. Todo contrato de duración determinada debe estar en conformidad con la Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Relaciones Laborales de Duración Determinada, que entró en vigor el 1º de enero de 2001 y sustituyó a la Ley de Promoción del Empleo de 1985 y sus posteriores enmiendas.

La duración de esos contratos de duración determinada debe establecerse de acuerdo con condiciones objetivas: por ejemplo, una fecha de finalización concreta, la conclusión de una tarea específica o la llegada de un acontecimiento determinado.

En principio, debe también basarse en alguna de las justificaciones expuestas en el artículo 14, párrafo 1, que abarcan motivos como la necesidad temporal de un determinado tipo de trabajo, una limitación para facilitar el acceso del trabajador a la vida profesional o la sustitución de un empleado enfermo. No obstante, un contrato de duración determinada puede también ser legal sin justificación en uno de los dos casos excepcionales siguientes:

el contrato se concluye por un período limitado de hasta dos años pero no sigue a ningún otro contrato con el mismo empleador (artículo 14, párrafo 2).

el contrato se concluye con un empleado que tenga como mínimo 58 años.

Si el empleado quiere alegar falta de efectividad de una limitación, debe entablar una acción judicial en un plazo de tres semanas a contar de la fecha convenida para la terminación del contrato de trabajo. El empleado con contrato de duración determinada debe recibir igual trato que los empleados con dedicación completa que realizan un trabajo similar (artículo 4, párrafo 2; artículo 3, párrafo 2).

### *Período de prueba*

Al concluir un contrato de trabajo, las partes acuerdan a menudo un período de prueba de hasta seis meses. Durante este período, el empleado puede ser despedido con tan sólo dos semanas de preaviso (artículo 622, párrafo 3, del Código Civil). Como alternativa, las partes pueden entablar una relación laboral conviniendo en la conclusión de un contrato limitado a un plazo de hasta seis meses. La necesidad de una prueba mutua es un motivo justificante previsto en el artículo 14, párrafo 1, antes citado.

### *Contratos especiales de trabajo*

*El trabajo a tiempo parcial* se rige por la Ley sobre la Relación Laboral a Tiempo Parcial y de Duración Determinada. Se define como toda semana laboral de menos horas que las trabajadas semanalmente por los empleados con dedicación completa (artículo 2). El número de personas que trabajan a tiempo parcial en Alemania no es insignificante, pero es inferior al promedio de la OCDE. En 1998 el 16,6 % de los empleados alemanes trabajaban a tiempo parcial. El promedio de la OCDE era del 18,5% del total de empleados (fuente: OECD *Employment Outlook* 1999).

Cada empleado con dedicación completa que haya trabajado como mínimo 6 meses en la misma empresa puede solicitar trabajar a tiempo parcial (artículo 8, párrafo 1).

El empleador aceptará esta petición a menos que no la considere factible por razones operativas: por ejemplo, cuando la reducción de las horas de trabajo pueda tener efectos negativos en la organización, el flujo del trabajo o la seguridad, o dé lugar a costes excesivos. En los convenios colectivos pueden especificarse otras razones aceptables para denegar ese tipo de peticiones.

A los trabajadores a tiempo parcial que deseen trabajar con dedicación completa se les debe dar preferencia en caso de que quede vacante un puesto de esa clase. Los empleadores están también obligados a informar a los empleados que quieran cambiar sus horas de trabajo, así como al comité de empresa, de los puestos de dedicación completa o a tiempo parcial que se encuentren vacantes en la empresa y de las oportunidades de participar en actividades de formación.

Los empleados a tiempo parcial deben recibir igual trato que los empleados con dedicación completa siempre que no existan razones legalmente justificadas para un trato desigual (artículos 5 y 4, párrafo 1). Como el trabajo a tiempo parcial lo llevan a cabo principalmente las mujeres, el otorgamiento de un trato diferente a empleados con dedicación completa y empleados a tiempo parcial da lugar también frecuentemente a una discriminación indirecta por motivos de sexo. En 1998 el 32,4 % de las empleadas alemanas trabajaban a tiempo parcial, frente a tan sólo el 4,6% en el caso de los hombres (fuente: OECD *Employment Outlook* 1999). La discriminación indirecta por motivos de sexo está prohibida en virtud del artículo 3, párrafo 2, de la Ley Básica, así como de los artículos 611a y 612, párrafo 3, del Código Civil.

Existe *trabajo temporal* cuando una empresa (es decir, una agencia de trabajo temporal) emplea a una persona con carácter permanente y la pone temporalmente a disposición de otro empleador (la empresa usuaria). El empleado trabaja durante este período bajo la supervisión de la empresa usuaria y de conformidad con sus instrucciones. Si la puesta a disposición de los empleados no es sólo ocasional sino a largo plazo – se estima así en caso de un período superior a 12 meses –, se considera comercial. La puesta a disposición comercial sólo se permite si se cumplen las condiciones estrictas previas establecidas en la Ley sobre Traslado Comercial de Empleados. En primer lugar, la agencia de trabajo temporal necesita permiso del Instituto Federal del Empleo. En segundo lugar, el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria debe estar empleado con carácter permanente, excepto cuando por circunstancias particulares esté justificado un contrato de duración determinada no renovable. Estos empleados tienen derecho a protección por maternidad, licencia parental, remuneración sin interrupción en caso de enfermedad, 24 días de vacaciones (con inclusión de sábados), y disposiciones reglamentarias en materia de despido y seguridad social. Si llevan tres meses realizando sus funciones en una empresa, tienen derecho a tomar parte en las elecciones del comité de empresa.

*Trabajo a domicilio:* Las personas que trabajan a domicilio disfrutan en gran medida de los mismos derechos que los demás empleados, según lo estipulado en la Ley del Trabajo a Domicilio, adoptada el 14 de marzo de 1951 y modificada por última vez el 16 de diciembre de 1997. Por ejemplo, los trabajadores a domicilio están representados principalmente por comités de trabajo a domicilio, compuestos por representantes de los empleadores y de los trabajadores a domicilio, tres miembros en cada caso, y un presidente nombrado por la autoridad laboral competente. El comité de trabajo a domicilio apoya la conclusión de los convenios colectivos. Si en ciertas

esferas de actividad no existe un sindicato, el comité de trabajo a domicilio establece las normas mínimas de remuneración y las condiciones de trabajo (artículo 19).

Los contratos de *formación profesional*, cuya principal finalidad es formar a los jóvenes en una profesión, no se consideran contratos de trabajo. Se rigen por la Ley de Formación Profesional, en cuyo artículo 3, párrafo 2, se estipula no obstante que deben aplicarse las normas y los principios por los que se rigen los contratos de trabajo, a menos que en la Ley se establezca expresamente una excepción o que la aplicación de la legislación laboral no sea compatible con la naturaleza y finalidad de la formación profesional de que se trate.

### **Suspensión del contrato de trabajo**

Cuando los empleados están en huelga legal o el empleador decide un cierre justificado, quedan suspendidas las obligaciones mutuas establecidas en el contrato de trabajo, de manera que los empleados no tienen que trabajar ni el empleador está obligado a pagar salarios. Durante ese tiempo, los miembros del sindicato reciben normalmente una ayuda de huelga que paga el sindicato y cuya cuantía es de dos tercios de los ingresos brutos. Los demás empleados afectados directamente reciben pagos de la seguridad social del Estado.

En caso de despido temporal (por ejemplo, por falta de pedidos o mal tiempo), no se suspenden completamente las obligaciones contractuales mutuas, sino que pueden concluirse convenios colectivos o convenios de empresa que prevean menos horas de trabajo con las correspondientes reducciones salariales. Ahora bien, el empleador no puede decidir unilateralmente esa medida. De conformidad con el artículo 1 de la Ley de Protección del Empleo, las obligaciones mutuas dimanantes del contrato de trabajo quedan también en suspenso durante el servicio militar o prestación alternativa.

### **Terminación del empleo**

La terminación del empleo a iniciativa de cualquiera de las partes se rige por el Código Civil. La protección del trabajador contra el despido está salvaguardada en una serie de leyes laborales, según la naturaleza del despido. La legislación laboral alemana establece una distinción entre despido con previo aviso (despido ordinario) y despido sin previo aviso. En este último caso el aviso da lugar a la cancelación inmediata del contrato de empleo (despido extraordinario). Algunas leyes protegen contra ambas formas de despido, pero sólo se aplican a determinados grupos de empleados. La protección reglamentaria general contra el despido extraordinario dimana del Código Civil, en tanto que la protección común contra el despido ordinario está prevista en la Ley de Protección contra el Despido.

En caso de despido ordinario, el Código Civil (artículo 622) establece diferentes períodos de aviso previo. El período mínimo es de cuatro semanas y, según la duración del servicio prestado al mismo empleador, puede ampliarse hasta siete meses. (Después de 5, 8, 10, 12, 15 y 20 años de servicio, sin contar el tiempo trabajado antes de los 25 años, se añade un mes). Los períodos de aviso previo se pueden reducir o ampliar en los convenios colectivos. Todo empleado que se acoja a la protección general contra el despido ordinario prevista en la Ley de Protección contra el Despido, debe cumplir dos condiciones:

debe llevar trabajando por lo menos 6 meses en un “establecimiento” ese determinado “establecimiento” debe emplear regularmente a más de 5 empleados con dedicación completa, sin contar a los que estén en formación profesional ni a trabajadores marginales a tiempo parcial.

Con esta protección legislativa, el despido debe estar socialmente justificado para que el tribunal lo acepte.

En el artículo 626 del Código Civil se garantiza la protección general contra el despido extraordinario. Un despido sin previo aviso requiere razones importantes: tiene que ser inaceptable para el empleador continuar la relación laboral hasta el término del período de aviso.

La protección especial contra el despido tanto ordinario como extraordinario se aplica a los siguientes grupos de empleados: personas con grave discapacidad, empleadas en período de gestación, empleados o empleadas con licencia parental sin goce de sueldo, miembros del comité de empresa y personas que estén realizando su servicio militar o prestación alternativa.

En todo caso de despido, ya sea ordinario o extraordinario, se debe dar aviso por escrito, y es obligatoria una consulta previa del comité de empresa, de existir éste. Un despido sin esta consulta previa no surte efecto. Las objeciones del comité de empresa no impiden que tenga lugar el despido, pero refuerzan la posición legal del empleado.

El empleado debe incoar una acción legal en el tribunal de trabajo para pedir protección contra el despido. Si la relación laboral corresponde al ámbito de aplicación de la Ley de Protección contra el Despido, esa acción debe emprenderse en las tres semanas siguientes a la entrega del aviso. Se da prioridad a las demandas de protección contra el despido en primera instancia, donde se intenta principalmente la solución amistosa del asunto.

Para obtener información más detallada sobre la terminación del empleo, sírvanse hacer clic en: (*Termination of Employment Digest*).

## **Horas de trabajo**

La protección de las horas de trabajo se rige por la Ley sobre las Horas de Trabajo (WTA), la Ley de Protección por Maternidad (MPA) y la Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes (YWPA). La protección se aplica a los profesionales y empleados administrativos, a los trabajadores manuales y a los que están en proceso de formación profesional.

En general, se entiende por horas de trabajo el tiempo transcurrido desde el comienzo hasta el final del trabajo, sin interrupciones (artículo 2, párrafo 1, de la WTA y artículo 4, párrafo 1, de la YWPA). Las horas de trabajo legales son de 8 horas al día, excepto domingos y días feriados, que se prevén normalmente como períodos de descanso (artículos 3 y 9 de la WTA). Las horas de trabajo semanales reglamentarias son, por tanto, 48, pero en muchos casos se reducen, y pueden situarse entre 38,5 y 35 horas, en los convenios colectivos. En 1999 la semana laboral media convenida era de 37,4 horas en Alemania Occidental y de 39,2 horas en Alemania Oriental (fuente:

Ministerio Federal de Trabajo). No deben sobrepasarse las 8 horas diarias de trabajo en el caso de madres gestantes o lactantes (artículo 8 de la MPA). Esta disposición se aplica también a los empleados o personas en proceso de formación menores de 18 años (artículo 8 de la YWPA). Se prohíbe asimismo que los jóvenes trabajen los sábados (artículo 16 de la YWPA).

En todos los demás casos, las horas diarias regulares de trabajo pueden ampliarse hasta 10, siempre que la media de las horas de trabajo diarias durante los 6 meses siguientes sea de 8 horas (artículo 3 de la WTA). Esto fomenta la flexibilidad del horario de trabajo, si bien deben garantizarse 11 horas de descanso ininterrumpido después del trabajo diario (artículo 5, párrafo 1, de la WTA). La legislación permite también el trabajo nocturno, siempre que se cumplan algunas condiciones previas estrictas (véanse los artículos 6 y 7 de la WTA).

### **Vacaciones pagadas**

Esta cuestión se rige por la Ley Federal de Vacaciones Pagadas y los convenios colectivos. Las vacaciones mínimas a las que se tiene legalmente derecho son de 24 días por año natural, sin contar los domingos ni los días feriados (artículo 3, párrafos 1 y 2). Los sábados están, por tanto, incluidos en el cálculo. Se pueden añadir más días de vacaciones remuneradas mediante el convenio colectivo correspondiente. De hecho, en los convenios colectivos suele preverse un período de 4 a 6 semanas por año natural. Con respecto a los empleados cuyas relaciones laborales se rigen por convenios colectivos concluidos en 1999, el 80% de los de Alemania Occidental y el 55% de los de Alemania Oriental tienen derecho a vacaciones pagadas de 6 semanas o más. Si se compara con el período comprendido entre 1974 y 1999, puede apreciarse un incremento (Fuente: Ministerio Federal de Trabajo).

### **Protección de la maternidad y licencia de maternidad**

La protección de la maternidad se rige por la Ley de Protección de la Maternidad (MPA), complementada por la Ordenanza sobre Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo.

Como obligación general, al organizarse la gestión del trabajo y el lugar de trabajo debe favorecerse a las empleadas gestantes o lactantes (artículo 2, párrafo 1 de la MPA). Esta protección se aplica tan pronto como el empleador haya sido informado de la existencia del embarazo. A partir de ese momento se prohíbe el trabajo físico pesado o el trabajo a destajo, así como el trabajo con materiales peligrosos (artículo 4, párrafos 1, 2 y 3, de la MPA y artículo 1 de la Ordenanza). En caso de conducta indebida por parte del empleador, es castigado por un delito tipificado o incluso por un acto penal (artículo 21, párrafos 1 y 4, de la MPA). La protección está asegurada por la autoridad supervisora, que debe ser informada de la existencia del embarazo.

Durante la gestación y hasta 4 meses después del nacimiento, la empleada está además protegida del despido, con o sin aviso (artículo 9 de la MPA). Se aplica la misma protección absoluta durante el período de licencia por cuidado infantil (Ley sobre pago de subsidios y concesión de licencia para cuidado infantil). Desde 6 semanas antes del nacimiento del niño hasta 8 semanas después, el empleador debe liberar del trabajo a la madre, gestante o lactante. En caso de nacimiento prematuro o

múltiple, esa prohibición de trabajar debe durar hasta 12 semanas después del nacimiento. Durante ese período de licencia de maternidad, la empleada recibe un subsidio de maternidad de un fondo de seguro de enfermedad reglamentario y un suplemento pagado por el empleador. La prohibición de trabajar puede aplicarse incluso antes de las 6 semanas anteriores al nacimiento. Si un doctor certifica que la empleada en período de gestación debe dejar de trabajar, parcial o incluso totalmente, para evitar un riesgo para ella o para la salud o la vida del niño aún en gestación, el empleador debe liberarla, parcial o incluso totalmente, del trabajo. Recibe entonces un salario de maternidad, equivalente a los ingresos medios anteriores.

### **Otros motivos de licencia**

*La licencia por enfermedad* se rige por la Ley de Pago de Sueldos y Salarios en Días Feriados y en caso de Enfermedad, cuya última modificación se adoptó el 19 de diciembre de 1998. Si el empleado lleva trabajando por lo menos 4 semanas y no puede culpársele de su incapacidad para trabajar, puede reclamarse la continuación del pago del salario durante un período de hasta 6 semanas (artículo 3, párrafo 1). Así pues, el empleado tiene derecho a reclamar en ese momento el 100% de los ingresos medios (artículo 4, párrafo 1).

En el artículo 616 del Código Civil se prevén otros motivos para seguir recibiendo el pago del salario durante una ausencia del trabajo. Por tanto, se puede reclamar el salario si el empleado no puede acudir al trabajo por motivos personales - por ejemplo, fallecimiento, nacimiento o funeral de una persona allegada - y su ausencia tiene una duración insignificante. De hecho, el empleado no siempre tiene derecho a reclamar esa licencia, ya que el artículo 616 del Código Civil puede quedar limitado o incluso no estar reconocido en los convenios colectivos o contractuales, como en la práctica ocurre a menudo.

*La licencia por cuidado infantil* se rige por la Ley sobre pago de subsidios y concesión de licencias por cuidado infantil. Este tipo de licencia puede solicitarlo tanto las mujeres como los hombres, pero no se admite la solicitud en tanto sea aplicable la prohibición de trabajar prevista en la Ley de Protección de la Maternidad. Durante la licencia por cuidado infantil se suspenden las obligaciones mutuas establecidas en el contrato de trabajo (resolución del Tribunal Laboral Federal admitida como precedente). La licencia se concede sin pago de salario y termina cuando el niño cumple 4 años (artículo 15).

### **Edad mínima y protección de los trabajadores jóvenes**

De conformidad con la Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes se prohíbe el trabajo de menores. Esta disposición se aplica no sólo a los niños menores de 15 años sino también a los que tienen más edad y están aún obligados a escolarización a tiempo completo (artículo 5, párrafo 1, y artículo 2, párrafos 1 y 3). En casos muy excepcionales se puede dar empleo a esos niños: por ejemplo, como terapia ocupacional (artículo 5, párrafo 2). No obstante, el trabajo debe ser apropiado para el niño. La Inspección Laboral de cada Estado (Bundesland) supervisa todo tipo de empleo de menores.

Los trabajadores menores de 18 años pueden realizar su aprendizaje o formación. El empleador debe prestar en ese caso una protección especial, prevista también en la Ley mencionada anteriormente. Las horas de trabajo diarias no deben exceder de 8 y se prohíbe todo trabajo entre las 8 de la tarde y las 6 de la mañana. Durante el trabajo deben asegurarse también pausas de duración apropiada, y se prevé que los sábados, salvo en casos muy excepcionales, y los domingos son días de descanso. Además, está prohibido el trabajo peligroso, a destajo o por horas y el trabajo en el interior de minas.

## **Igualdad**

El principio de igualdad de trato se establece como derecho fundamental en la Ley Básica (artículo 3, párrafos 1, 2 y 3, y artículo 9, párrafo 3). Toda discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad, minusvalía, religión, opinión política o actividades sindicales es inadmisibles. Este derecho básico fue adoptado por jurisdicción como principio fundamental del derecho del trabajo, el llamado principio de igualdad de trato en el marco del derecho del trabajo. Así pues, es ilegal dar un trato desigual injustificado a los empleados. No obstante, en pro de la libertad contractual, esta prohibición no se aplica antes del establecimiento de una relación de empleo.

Con el fin de cumplir las obligaciones dimanantes de las directivas de la CE (UE), en 1980 se promulgaron los artículos 611a y 611b del Código Civil. Por consiguiente, ha quedado prohibida por ley la discriminación, directa o indirecta, por motivo de sexo antes también del establecimiento de un contrato de trabajo. Se prohíbe asimismo por ley el acoso sexual. El empleador está obligado a proteger a los empleados, tanto si son mujeres como si son hombres (véase el párrafo 1 del artículo 2 de la Ley de Protección de los Empleados). Si el empleador no toma medidas apropiadas, el empleado puede negarse a trabajar sin perder el derecho a recibir su salario (artículo 4, párrafo 2).

## **Cuestiones relativas a la paga**

La paga real se determina en el contrato individual de trabajo, pero no puede ser inferior al salario mínimo establecido en el convenio colectivo pertinente. A diferencia de otros muchos países, en Alemania no existe un salario mínimo reglamentario.

En general, el salario debe estar a disposición del empleado. Este principio puede restringirse, pero sólo de conformidad con la protección reglamentaria aplicable. Los dos casos más pertinentes son el embargo del salario, que se rige por el Código de Procedimiento Civil, y la garantía del salario en caso de insolvencia, que se rige por la Ordenanza de Insolvencia.

Puede embargarse el salario si el empleado no ha cumplido sus obligaciones financieras con respecto a terceros y el acreedor ha obtenido un derecho ejecutorio (sentencia judicial) contra el empleado. Sin embargo, queda exenta del embargo una cantidad básica del salario.

Si se ha abierto un concurso de acreedores con respecto a los haberes del empleador, se da por lo general trato prioritario a la reclamación del salario por parte del empleado. El salario debido figura en primer lugar en el concurso de acreedores. Los salarios pendientes de pago de los últimos 6 meses anteriores a la apertura del concurso de acreedores figuran a continuación de los costos jurídicos y gastos de administración. La oficina de empleo garantiza la compensación de los salarios pendientes de los últimos 3 meses anteriores a la apertura del concurso de acreedores. Esa misma garantía cubre las reclamaciones de los trabajadores en caso de denegarse la apertura del concurso de acreedores por no haber dejado el empleador activos suficientes para que merezca la pena ese concurso.

## **Reglamentación de los sindicatos y las asociaciones de empleadores**

La libertad de asociación tanto de los trabajadores como de los empleadores está garantizada como derecho fundamental en la Ley Básica (artículo 9, párrafo 3). Incluye el derecho de las personas a crear asociaciones, a afiliarse a una ya existente, a participar activamente en una asociación, a abandonarla, o a no pertenecer a ninguna asociación. Prevé también la protección de la asociación contra toda influencia del Estado o todo ataque de una persona.

Una asociación, en el sentido de la Ley Básica, es una unión permanente y voluntaria, que no debe circunscribirse a una empresa. Además, toda asociación debe considerarse representante de los empleados o de los empleadores y debe trabajar expresamente con miras a la conclusión de convenios colectivos.

### **Sindicatos**

En Alemania no existe una ley sindical. Aun cuando se define generalmente a los sindicatos como asociaciones sin capacidad jurídica, están legalmente autorizados a negociar colectivamente y pueden también emprender acciones judiciales o ser llevados a los tribunales (artículo 2, párrafo 1, de la Ley sobre Convenios Colectivos y artículo 10 de la Ley de Tribunales Laborales). Los derechos y obligaciones de los miembros de los sindicatos se establecen en los estatutos del sindicato pertinente. Aunque los estatutos pueden variar entre los diferentes sindicatos, tradicionalmente establecen derechos y obligaciones esenciales similares. Los miembros están obligados a pagar una cuota cuya cuantía depende de su nivel salarial. Al mismo tiempo, tienen derecho a apoyo en los conflictos laborales, así como a asesoramiento jurídico. La condición de miembro sólo finaliza por terminación a iniciativa del trabajador o por exclusión sobre la base de una decisión del sindicato, que debe estar en conformidad con sus estatutos.

La mayoría de los convenios colectivos se negocian a nivel de gremio o industria. El 19 de marzo de 2001 se fundó la mayor federación industrial del mundo, la Unión de Servicios Unificados de Alemania “ver. di”. Reúne a tres millones de miembros y es una fusión de cinco sindicatos: la Unión de Empleados Asalariados de Alemania (DAG), el Sindicato Alemán de Servicios Públicos, de Correos y Telecomunicaciones (DPG), el Sindicato de Comercio, Banca y Seguro (HBV), el Sindicato de Servicios Públicos, Transporte y Tráfico (OTV) y el Sindicato Industrial de Medios de Comunicación, Imprenta y Papel, Periodismo y Artes (IGMedien). “Ver. di” es miembro junto con otras siete federaciones industriales, como el Sindicato de

Trabajadores de la Industria Metalúrgica (IGMetall), de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB). La DGB es la principal confederación central. Los sindicatos del sector de servicios públicos y servicios privatizados se adhieren en su mayor parte a la Federación Alemana de la Función Pública (DBB), organización central mucho menor.

### **Asociaciones de empleadores**

Las asociaciones de empleadores se definen por lo general como asociaciones con capacidad jurídica.

Muchas de las asociaciones regionales son industriales y las del mismo gremio se fusionan finalmente en una asociación de nivel federal. Las asociaciones federales de los diferentes gremios se unifican en las dos principales confederaciones centrales: la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes (BDA) y la Unión Federal de la Industria Alemana (BDI). La BDA representa los intereses de las empresas en su condición de empleadores, y la BDI trata de fomentar sus intereses económicos y políticos.

### **Negociación y Convenios Colectivos**

La negociación colectiva se rige por la Ley sobre Convenios Colectivos, que no ordena, sin embargo, una determinada estructura de negociación colectiva.

Los sindicatos, por una parte, y las asociaciones de empleadores, así como el empleador individual, por otra, tienen capacidad jurídica para llevar a cabo la negociación colectiva (artículo 2, párrafo 1). De hecho, la negociación colectiva tiene lugar la mayoría de las veces a nivel de gremio, aunque en algunos casos los sindicatos pueden también negociar con un determinado empleador, siempre que lo permitan sus estatutos. Una prohibición por parte de la organización del empleador de la negociación colectiva individual por sus miembros no afecta a la validez del convenio colectivo, pero obliga al empleador a pagar daños y perjuicios.

Los convenios colectivos tienen tres funciones características:

la función protectora (establecer normas laborales mínimas),  
la función de racionalización (ordenar y uniformar la vida de trabajo),  
la función pacificadora (en tanto permanezca en vigor el convenio colectivo, se prohíben absolutamente las nuevas demandas y los conflictos laborales sobre los temas en él incluidos (*paz laboral*)).

Todo convenio colectivo es un contrato, que consta de dos partes (artículo 1, párrafo 1). La primera parte, *la relativa al derecho contractual*, trata de los derechos y obligaciones de las partes en el contrato. Las dos principales obligaciones de las partes son la paz laboral y la obligación de utilizar todos los medios a su alcance para asegurar el cumplimiento del convenio por parte de todos. Puede también añadirse un convenio de arbitraje (según se explica en *Huelgas y cierres patronales*). La segunda parte del convenio colectivo establece las normas relacionadas con los contratos de trabajo, las cuestiones operativas y la constitución de la empresa en el sentido de la Ley de Constitución de la Empresa. Esta distinción es importante para el período de

validez del convenio colectivo. Por lo general, un convenio colectivo finaliza cuando expira el plazo por el que fue concluido. Puede terminarse antes a instancia de parte o de mutuo acuerdo. En cualquier caso, la parte relativa al derecho contractual termina necesariamente al mismo tiempo. Por el contrario, la parte que establece las normas jurídicas sigue en vigor hasta que se sustituye por un convenio contractual individual o un convenio de empresa o, en particular, por las normas jurídicas establecidas en un nuevo convenio colectivo (artículo 4, párrafo 5).

En cuanto a la validez personal, un convenio colectivo es básicamente vinculante para aquellos que, en el momento de su entrada en vigor, sean miembros del sindicato y la asociación de empleadores pertinentes. Por tanto, sus normas son aplicables a las relaciones laborales individuales, si tanto para el empleado como para el empleador son vinculantes (artículo 3, párrafo 1). Sin embargo, basta el compromiso del empleador para la aplicación de las normas jurídicas relacionadas con las cuestiones operativas o la constitución de la empresa (artículo 3, párrafo 2).

Un convenio colectivo puede declararse de aplicación general a todas las relaciones laborales dentro de su ámbito geográfico, sean o no el empleador o el empleado miembros de las partes en el convenio. Así lo hace el Ministerio de Trabajo si por lo menos el 50 por ciento de los empleados comprendidos en el ámbito geográfico del convenio han sido contratados por empleadores ya vinculados por el convenio. Requiere también el acuerdo de ambas partes laborales y debe ser de *interés público*.

## **Representación de los trabajadores en la empresa**

La representación de los trabajadores en la empresa se basa en un sistema de legislación complejo. Cabe establecer una distinción entre codeterminación a nivel de gestión y a nivel de representación de los trabajadores en el *establecimiento* (Betrieb). El término establecimiento no es sinónimo del término empresa. El establecimiento es una unidad organizativa, donde se persiguen independientemente determinados objetivos de trabajo; una empresa consta a menudo de varios establecimientos. La representación de los trabajadores dentro del establecimiento se rige por la Ley de Constitución de la Empresa, cuya última modificación ha fortalecido el poder de los trabajadores.

### **Representación de los trabajadores en el establecimiento**

En un establecimiento que normalmente cuenta con cinco o más empleados, éstos pueden decidir elegir un comité de empresa. El mandato de los miembros del comité de empresa es de 4 años (artículos 21 y 1, párrafo 1). Todo empleado que haya cumplido 18 años tiene derecho de voto; están también incluidas las personas en formación, los trabajadores a domicilio- siempre que trabajen principalmente para el establecimiento de que se trate- y los trabajadores puestos a disposición del establecimiento en cuestión por una empresa de trabajo temporal que lleven prestando sus servicios en dicho establecimiento por lo menos tres meses (artículos 7 y 5, párrafo 1). La votación es directa y secreta.

En la práctica, los comités de empresa se han establecido principalmente en establecimientos de empresas medianas y grandes. Con el fin de apoyar el establecimiento de comités de empresa en las pequeñas empresas, la legislación

modificada ha simplificado el procedimiento electoral en los establecimientos de 50 empleados o menos. Además, los trabajadores que inician la elección de un comité de empresa reciben una protección especial contra el despido, con o sin aviso, hasta que se establece el comité de empresa (artículo 15, párrafo 3, de la Ley de Protección contra el Despido y artículo 103, párrafo 1, de la Ley de Constitución de la Empresa).

El número de miembros del comité de empresa viene determinado por el número de trabajadores normalmente empleados en el establecimiento. Varía de un miembro en establecimientos que tienen de 5 a 20 trabajadores a 35 miembros en establecimientos que tienen de 7.001 a 9.000 trabajadores. Cuando el número de trabajadores es superior a 9.000, se aumenta el número de miembros en dos más por cada 3.000 trabajadores adicionales. En todos los comités de empresa que cuenten por lo menos con 3 miembros, la proporción de empleados de uno u otro sexo debe ser equivalente a la existente en el establecimiento (artículo 15, párrafo 2). Todo trabajo realizado como miembro de un comité de empresa se efectúa sin remuneración, pero el trabajador debe recibir su salario en el tiempo por él invertido. En los establecimientos que emplean a 200 personas o más, debe quedar un cierto número de miembros del comité de empresa completamente liberado de su trabajo normal para cumplir las obligaciones dimanantes de su función en el comité de empresa. Ese número viene determinado por el total de personas empleadas en el establecimiento y varía de uno en los establecimientos que cuentan con 200 a 500 trabajadores, a 12 en los que emplean de 9.001 a 10.000 trabajadores (artículo 38). El comité de empresa debe participar en toda decisión del empleador que repercuta en cuestiones sociales, personales, económicas o ambientales. El grado de participación depende del asunto de que se trate; en algunos casos se debe mantener informado al comité de empresa y en otros se le debe consultar. Hay también cuestiones en las que los trabajadores tienen el derecho de codeterminación, en cuyo caso el empleador tiene que pedir la aprobación del comité de empresa para actuar. Se prevé la codeterminación en ciertos casos: por ejemplo, en los métodos de pago. Sin embargo, la determinación de los salarios se dispone únicamente en los convenios colectivos (artículo 87, párrafo 1, y artículo 77, párrafo 3). También para establecer directrices de evaluación a la hora de buscar nuevos trabajadores necesita el empleador el consentimiento del comité de empresa (artículo 95, párrafo 1). En los establecimientos de empresas que emplean por lo menos a 20 trabajadores, se requiere ese consentimiento incluso para el empleo de una persona específica o el traslado de un trabajador (artículo 99, párrafo 1). Ahora bien, una negativa a dar tal consentimiento debe obedecer a las razones enumeradas en la Ley de Constitución de la Empresa: por ejemplo, una preocupación fundamentada en hechos de que un trabajador recientemente empleado pueda poner en peligro la armonía del lugar de trabajo. En caso de negativa, el empleador puede elevar una queja ante el Tribunal Laboral. En algunos casos de codeterminación se prevé legalmente que el consentimiento denegado pueda ser sustituido por una decisión de la junta de arbitraje, compuesta de un presidente neutral y de igual número de representantes de los empleadores y representantes del comité de empresa.

El comité de empresa y el empleador acuerdan a menudo concluir un convenio de empresa por escrito, que debe estar dentro de los límites del convenio colectivo aplicable (artículo 77, párrafo 2). Deben cooperar sobre la base de una confianza mutua, por lo que no pueden emprender acciones laborales (artículo 74). Además, los miembros del comité de empresa están protegidos del despido por disposiciones especiales.

Cuando existen comités de empresa en varios establecimientos de una empresa, ha de establecerse un *comité de empresa central*. Este comité se ocupa de las cuestiones relacionadas con la empresa y está integrado por representantes enviados por los comités de empresa correspondientes. Su mandato es ilimitado. Los comités de empresa centrales de empresas independientes pueden incluso decidir el establecimiento de un *comité de empresa conjunto* si las empresas se fusionan en un consorcio.

### **Codeterminación a nivel de gestión**

Se otorga también a los empleados cierto tipo de codeterminación a nivel de gestión, pero sólo en empresas con personalidad jurídica propia, es decir, sociedades anónimas (AG), sociedades comanditarias por acciones (KgaA), sociedades de responsabilidad limitada (GmbH) y cooperativas de adquisiciones y comercio. En todas esas empresas hay una junta supervisora que controla la gestión, pero el grado de esa influencia depende del carácter jurídico de la sociedad de que se trate. Cada junta supervisora está integrada por delegados de los empleados y representantes de los accionistas. La proporción numérica de unos y otros y su influencia en la junta supervisora depende de por cuál de las siguientes Leyes se rija la codeterminación de la empresa: la Ley de Codeterminación de las Industrias del Carbón, el Hierro y el Acero, la Ley (Enmienda) de Codeterminación del Carbón, el Hierro y el Acero, la Ley de Constitución de la Empresa de 1952 o la Ley de Codeterminación de 1976. Aunque las disposiciones de estas leyes difieren considerablemente, cabe decir que por lo menos un tercio de los miembros de la junta supervisora han de ser representantes de los empleados, que tienen por lo menos un derecho limitado de voto en la junta.

### **Huelgas y cierres patronales**

Tanto los empleados como los empleadores pueden llevar a cabo acciones laborales. No se rigen por ninguna ley sino por la jurisprudencia, especialmente por las decisiones del Tribunal Laboral Federal. Las huelgas de empleados son acciones laborales generalmente reconocidas. Puede tratarse de una huelga general, que afecta a todo un sector industrial, o de huelgas selectivas, que se concentran en empresas o departamentos clave.

Los empleadores pueden reaccionar no permitiendo la entrada a los trabajadores que estén dispuestos a trabajar, lo que se denomina cierre patronal. De acuerdo con las resoluciones del Tribunal Laboral Federal, el cierre patronal es ilegal, excepto si se utiliza como defensa contra huelgas parciales y selectivas.

Una huelga sólo puede ser convocada por un sindicato. Únicamente puede utilizarse como último recurso, cuando se hayan agotado los demás medios de llegar a un acuerdo, especialmente el procedimiento de arbitraje (principio de conmensurabilidad). En su mayoría, los sindicatos y las asociaciones de empleadores han convenido de manera voluntaria en la obligación de participar en un procedimiento de arbitraje antes de llegar a la acción laboral, aun en el caso de que no exista un arbitraje estatal preceptivo. Para este procedimiento se designa a una persona neutral, que se encarga de conciliar las demandas controversiales.

La preparación de una huelga debe también seguir las directrices establecidas por la mayoría de los sindicatos, es decir, la DGB como confederación y la DGA. Los elementos fundamentales de estas directrices son, en primer lugar, la votación de la huelga antes de tomar una resolución al respecto y, en segundo lugar, los piquetes de huelga, que en ningún caso deben impedir que trabajen los que estén dispuestos a hacerlo.

Las huelgas no deben nunca ir dirigidas contra convenios colectivos aún en vigor. Deben también estar encaminadas a la conclusión de un nuevo convenio colectivo. Por consiguiente, los empleados únicamente pueden declararse en huelga por objetivos que en principio puedan formar parte de un convenio colectivo (prohibición de, por ejemplo, huelgas políticas). Deben también aplicarse las normas de una lucha justa. Así pues, durante la huelga ha de llevarse a cabo el trabajo de mantenimiento y el trabajo urgente.

Toda acción laboral ilegal tiene como consecuencia la obligación de pagar daños y perjuicios a las personas o empresas afectadas. En caso de huelga ilegal, el empleado puede también correr el riesgo de despido extraordinario (es decir, sin aviso).

### **Tribunales laborales**

La jurisdicción legal del empleo, que comprende también los conflictos sindicales, se rige por la Ley de los Tribunales Laborales. Existen tres instancias: los tribunales laborales locales, los tribunales laborales regionales y el Tribunal Laboral Federal, como última instancia.

Todos los tribunales laborales locales se componen de un juez profesional, que es el Presidente, y dos jueces honorarios no remunerados con facultades jurídicas equivalentes. Cada uno de estos últimos jueces se designa a partir de las filas de empleadores y de empleados. En comparación, los tribunales laborales regionales tienen varias salas, cada una de las cuales tiene una composición similar a la de un tribunal laboral local.

El Tribunal Laboral Federal consta de salas compuestas de tres jueces profesionales y dos jueces legos, uno por parte de los empleados y otro por parte de los empleadores. Con el fin de armonizar decisiones, el Tribunal Laboral Federal puede establecer una *sala común*, compuesta de un juez profesional de cada sala del Tribunal Laboral Federal y tres jueces legos por parte de los empleados y los empleadores respectivamente.

Los conflictos en el sentido de la Ley de Constitución de la Empresa forman parte de otro procedimiento. Dan lugar a una orden judicial que sólo permite acuerdos restrictivamente amistosos. Los procedimientos relativos a una relación laboral individual o las apelaciones con respecto a uno de esos procedimientos por cualquiera de las partes en el conflicto conducen a un juicio. Comienzan siempre con una audiencia de conciliación, ya que la primera intención del tribunal laboral local es llegar a una solución amistosa del asunto. Se da también prioridad en primera instancia a los procedimientos de protección contra el despido (artículo 61 a). Para más detalles, sírvanse remitirse a la publicación *Termination of Employment Digest*.

## Boletín Oficial

El Boletín Oficial de Alemania de legislación federal se denomina *Bundesgesetzblatt*. Tiene dos partes, *Teil I* y *Teil II*. La primera parte trata de las leyes nacionales y la segunda, de los tratados. Existe una versión en línea en:  
<http://www.bundesanzeiger.de/bgbl1.htm>.

## Enlaces

### Información general

Encyclopedia Britannica

CNN Countrywatch

### Información constitucional

Ley Básica (versión inglesa)

Ley Básica (versión francesa)

En el [GLLAD](#) se dispone de una versión española

### Textos de Derecho Laboral

Versión alemana de todas las leyes de trabajo. Publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales

Ley de constitución laboral (Versión inglesa. No refleja las últimas enmiendas)

### Poder legislativo

Bundestag (Cámara de los representantes) (Sitio web en inglés)

Bundesrat (Senado)

### Poder judicial

Tribunal constitucional federal (solamente en alemán)

Tribunal laboral federal (versión alemana)

### Poder ejecutivo

El Gobierno Federal: versión inglesa, versión francesa, versión española.

Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos sociales: versión inglesa, versión francesa.

Ministerio Federal de Justicia: [versión inglesa](#), [versión francesa](#).

### Asociaciones

Confederación Alemana de Sindicatos (DGB): versión inglesa, versión francesa.

Unión de Servicios Unificados de Alemania (ver.di) (versión inglesa)

Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes (BDA) (versión inglesa)

### OIT

Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

Documentos disponible en ILOLEX por Alemania

NATLEX Banco de datos bibliográficos de leyes nacionales

## Bibliografía de referencia

### Bibliografía en inglés

Co-determination: Co-determination at the board level and works constitution, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, enero de 1998. (Disponible en línea gratuitamente)

### **Bibliografía en alemán**

Prof. Hans C. Nipperdey (ed.): Nipperdey I: Arbeitsrecht, (Munich, C.H.Beck, 2000).  
Textos recopilados de las leyes de trabajo federales.

Prof. Reinhard Richardi and Prof. Otfried Wlotzke (eds.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, en tres volúmenes, (Munich, C.H. Beck, 2000).

Prof. Thomas Dieterich, Prof. Peter Hanau, and Dr. h.c. Günter Schaub (eds.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, (Munich, C.H. Beck, 2001).

Prof. Rainer Ascheid, Prof. Ulrich Preis and Ingrid Schmidt (eds.): Großkommentar zum Kündigungsrecht, (Munich, C.H. Beck, 2000).

Hans Joachim Spiegelhalter (ed.): Beck'sches Personalhandbuch, Band I, Arbeitsrechtslexikon, (Munich, C.H. Beck, 2001).

Dr. h.c. Günter Schaub: Arbeitsrechts-Handbuch, (Munich, C.H. Beck, 2000).

Prof. Bernd Müller: Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, (Munich, C.H. Beck, 1998).