

# LAS ESTRUCTURAS NORMATIVAS DEL DERECHO AUSTRÍACO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ESTUDIO COMPARADO CON EL DERECHO ALEMÁN

[THE NORMATIVE STRUCTURES OF AUSTRIAN LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW. A COMPARATIVE STUDY WITH GERMAN LAW]

Jesús Martínez Girón

**Sumario:** I. PLANTEAMIENTO. II. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. III. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. IV. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. V. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO PROCEDIMENTAL Y PROCESAL LABORAL.

*Contents: I. APPROACH. II. NORMATIVE STRUCTURES RELATING TO INDIVIDUAL EMPLOYMENT LAW. III. NORMATIVE STRUCTURES RELATING TO COLLECTIVE LABOR LAW. IV. NORMATIVE STRUCTURES RELATING TO SOCIAL SECURITY LAW. V. NORMATIVE STRUCTURES RELATING TO LABOR ADMINISTRATIVE PROCEEDINGS AND LABOR COURT LAW.*

**Resumen:** Alemania y Austria comparten muchas cosas (fronteras, lengua, estructura federal). Pero el Derecho austríaco del Trabajo y de la Seguridad Social no es ningún calco del Derecho alemán. Este estudio hace hincapié en sus singularidades, tratándolas en torno a cuatro grandes núcleos temáticos.

*Abstract: Germany and Austria share lots of things (borders, language, federal structure). But the Austrian Labor and Social Security Law is not a straight copy of the German one. This study emphasizes its singularities, dealing with them around four great thematic cores.*

**Palabras clave:** Austria – Alemania – Derecho comparado del Trabajo – Derecho comparado de la Seguridad Social – Derecho comparado procedimental y procesal laboral.

*Keywords: Austria – Germany – Comparative Labor Law – Comparative Social Security Law – Comparative Labor Administrative Proceedings and Labor Court Law.*

\* \* \*

## I. PLANTEAMIENTO

1. Las fuentes directas de conocimiento de todo el Derecho austríaco, legislativas, reglamentarias y jurisprudenciales, resultan libre y gratuitamente accesibles en Internet a través de la base de datos «Sistema de Información Jurídica [*Rechtsinformationssystem*]», gestionada por la Oficina de la Cancillería Federal (*Bundeskanzleramt*) y ubicada en el sitio [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at). En este sitio, los materiales normativos<sup>1</sup> laborales y de seguridad social aparecen almacenados en un enlace rotulado «Derecho del Trabajo, Derecho del Empleo Público, Seguridad Social [*Arbeitsrecht, Dienstrecht, Soziale Sicherheit*]»<sup>2</sup>. Son materiales que incluyen más de ochocientas Leyes y Reglamentos, siempre en versión consolidada, apareciendo clasificadas todas estas normas por orden alfabético dentro de diez apartados comprensiblemente muy genéricos<sup>3</sup>. Lo que pretendo en relación con él es analizar sólo normas estructurales<sup>4</sup>, tomando como término de comparación sus equivalentes en el Derecho alemán, que siempre me pareció ideal a estos concretos efectos como término de comparación —aparte la proximidad geográfica, la identidad lingüística y la estructura federal de ambos países—, por causa sobre todo del imponente gigantismo de Alemania, que la convierte *a priori* en país potencialmente exportador de muchas cosas —también, de su propio Derecho— a su vecino del sur, notoriamente mucho más pequeño. Pues bien, con este planteamiento, lo que evidentemente más singulariza el Derecho austríaco son sus diferencias con el Derecho alemán, en las que haré hincapié agrupando sus normas estructurales laborales y de seguridad social en cuatro grandes núcleos temáticos, a saber: el Derecho individual del Trabajo (cfr. *infra*, II), el Derecho colectivo del Trabajo (cfr. *infra*, III), el Derecho de la Seguridad Social (cfr. *infra*, IV) y, por último, el Derecho adjetivo, procedimental y procesal laboral (cfr. *infra*, V).

## II. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2. Como se sabe, en Alemania —a diferencia de lo que sucede en Francia o en Portugal— no existe ningún Código específico del Trabajo. Ahora bien, a pesar de ello, las estructuras normativas de su Derecho individual del Trabajo son relativamente sencillas de conocer, al aparecer construidas en torno sólo a dos normas esenciales. En primer lugar, el «Código Civil [*Bürgerliches Gesetzbuch*]» de 1896, cuyos parágrafos 611 a 639 (agrupados bajo el rótulo genérico «Contrato de arrendamiento de servicios [*Dienstvertrag*]»), utilizados incluso por el legislador alemán para transponer Directivas laborales de la Unión Europea —por ejemplo, la relativa al traspaso de empresas—,

<sup>1</sup> Para los jurisprudenciales, véase el enlace «Judikatur».

<sup>2</sup> Se accede a él vía «Bundesrecht», y luego, «Index des Bundesrechts».

<sup>3</sup> Respectivamente relativos a «Derecho del Trabajo [*Arbeitsrecht*]», «Promoción de las familias, asistencia a los jóvenes [*Familienförderung, Jugendfürsorge*]», «Administración del mercado de trabajo [*Arbeitsmarktverwaltung*]», «Derecho general del empleo público y de la retribución [*Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht*]», «Derecho especial del empleo público y de la retribución [*Besonderes Dienst- und Besoldungsrecht*]», «Derecho de pensiones para los empleados federales [*Pensionsrecht für Bundesbedienstete*]», «Aseguramiento social [*Sozialversicherung*]», «Derecho de asistencia [*Versorgungsrecht*]», «Contratación de discapacitados, restante Derecho de la Seguridad Social [*Behinderteneinstellung, sonstiges Sozialrecht*]» y «Convenios internacionales [*Völkerrechtliche Verträge*]».

<sup>4</sup> Los «comentarios» sindicales a estas Leyes austríacas, claros y objetivos, resultan accesibles en el sitio [www.voegb.at](http://www.voegb.at) (utilizando los vínculos «Arbeitsrecht» o «Sozialrecht»).

constituyen todavía en Alemania la regulación jurídica aplicable al contrato de trabajo<sup>5</sup>. En segundo lugar, la «Ley de Protección contra el Despido [*Kündigungsschutzgesetz*]» de 1951, comprensiblemente utilizada para transponer asimismo Directivas laborales comunitarias, y cuya trascendencia es clara y rotunda, puesto que regula las instituciones equivalentes de lo que en España denominaríamos despido objetivo, despido colectivo y despido disciplinario<sup>6</sup>. Estas dos estructuras basales no existen, sin embargo, en Austria.

**3.** De un lado, porque el contrato de trabajo cuenta allí con una regulación específica, que obliga a ubicar en un segundo plano —en cuanto que regulación general del contrato de trabajo— la regulación del contrato de arrendamiento de servicios contenida en el hiper-linajudo Código Civil austríaco de 1811, parágrafos 1153 a 1164a, que en dicho país se denomina «Código Civil General [*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*]». En este punto, sin embargo, la atipicidad de Austria es evidente. Y es que no existe allí una sola regulación específica del contrato de trabajo, sino dos distintas. La primera se aplica sólo a los trabajadores intelectuales, apareciendo contenida en la «Ley de Trabajadores Intelectuales [*Angestelltengesetz*]» de 1921, que es la Ley modelo o Ley tipo en materia de regulación del contrato de trabajo. La segunda, que es la «Ley de Adaptación del Derecho del Contrato de Trabajo [*Arbeitsvertragrechts- Anpassungsgesetz*]» de 1993, se aplica tanto al trabajador intelectual como al «trabajador manual [*Arbeiter*]», habiéndose promulgado con la finalidad de adaptar el Derecho austríaco del contrato de trabajo al Derecho comunitario —inmediatamente antes del ingreso de Austria en la Unión Europea—, especialmente en materia de traspasos de empresas<sup>7</sup>.

**4.** Y de otro lado, porque no existe en Austria ninguna norma estructuradora de la protección general del trabajador frente al despido, al aparecer desperdigada esta protección en una pluralidad de ellas. Aparte las ya citadas (esto es, el Código Civil General, la Ley de Trabajadores Intelectuales y la Ley de Adaptación del Derecho del Contrato de Trabajo), estas normas son fundamentalmente tres. En primer lugar, la «Ley de Promoción del Mercado de Trabajo [*Arbeitsmarktförderungsgesetz*]» de 1968, utilizada para transponer el Derecho comunitario en materia de despidos colectivos<sup>8</sup>. En segundo lugar, la «Ley de Asistencia Empresarial a los Trabajadores y Autónomos [*Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz*]» de 2002, fundamental porque en ella se formaliza el comúnmente denominado ahora por todos «modelo austríaco» de indemnización por despido —versión austríaca de la «flexiguridad» preconizada por la Unión Europea—, basado en una «indemnización cumulativa [*Abfertigung*]»<sup>9</sup>, que pagan ciertas «cajas» a las que el empresario cotiza, ingresando mensualmente un 1,53 por ciento del salario bruto pagado a cada trabajador afectado<sup>10</sup>. En tercer lugar, la Ley reguladora del Derecho colectivo del Trabajo, a ver seguidamente, también contrastante con el Derecho colectivo del Trabajo que se encuentra vigente en Alemania.

<sup>5</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 15 y ss.

<sup>6</sup> Al respecto, *ibidem*, págs. 61 y siguientes.

<sup>7</sup> Cfr. parágrafos 3 y siguientes.

<sup>8</sup> Cfr. su parágrafo 45a.

<sup>9</sup> Cfr. parágrafos 6 a 8 y 14 a 17.

<sup>10</sup> Las «cajas» en cuestión, denominadas «cajas empresariales de asistencia [*Betriebliche Vorsorgekassen*]», aparecen reguladas en los parágrafos 18 y siguientes.

### III. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

5. En lo tocante al Derecho colectivo, la singularidad austríaca es asimismo clara, frente a lo que sucede en el Derecho colectivo del Trabajo alemán. Como se sabe, las estructuras normativas esenciales de este último están encarnadas asimismo en sólo dos Leyes. Ante todo, la «Ley del Convenio Colectivo [*Tarifvertragsgesetz*]» de 1949, reguladora de los convenios colectivos más usuales en Alemania —que son los convenios colectivos de eficacia limitada, basada en el principio de la doble afiliación—, pero también del régimen aplicable a la declaración de «eficacia general [*Allgemeinverbindlichkeit*]» de los propios convenios colectivos<sup>11</sup>. Y junto a ella, la gigantesca y típicamente alemana «Ley de Organización de la Empresa [*Betriebsverfassungsgesetz*]» de 1972, de algún modo equivalente al Título II de nuestro Estatuto de los Trabajadores —aunque esta Ley alemana sólo se aplica a empresas del sector privado—, pues regula en lo esencial la organización y competencias del órgano de representación unitaria de todos los trabajadores del centro de trabajo, denominado «Comité de empresa [*Betriebsrat*]»<sup>12</sup>. En Austria, en cambio, ambas normas estructurales se encuentran refundidas en una sola, asimismo gigantesca.

6. Se trata de la «Ley de Organización del Trabajo [*Arbeitsverfassungsgesetz*]» de 1973, que consta de más de dos centenares y medio de párrafos agrupados en nueve Partes. De entre ellas, la Parte I regula el convenio colectivo (denominado, a diferencia de lo que sucede en Alemania, «*Kollektivvertrag*»), que es por antonomasia un convenio colectivo sectorial —sobre el que se apoya el sistema austríaco de salarios mínimos profesionales, pues al igual que sucede en Alemania, en Austria tampoco existe ningún salario mínimo interprofesional legal<sup>13</sup>—, asignándole (a pesar de que sus mecanismos legales de publicidad son similares a los de los convenios colectivos alemanes)<sup>14</sup> eficacia normativa limitada basada en la nuda afiliación del empresario<sup>15</sup>, pero sólo formalmente, pues materialmente se trata de convenios colectivos de eficacia general, supuesto que del lado de los empresarios los estipulan las «Cámaras de Comercio [*Wirtschaftskammern*]»<sup>16</sup>,

<sup>11</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 79 y ss.

<sup>12</sup> *Ibidem*, págs. 71 y ss.

<sup>13</sup> Acerca del régimen alemán, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), págs. 11 y ss. En Austria, el tema lo regulan los párrafos 22 a 25 de la Ley (bajo el rótulo genérico «La Tarifa Salarial Mínima [*Der Mindestlohn*tarif]»).

<sup>14</sup> Cfr. párrafos 14 (rotulado «Depósito y Anuncio Público del Convenio Colectivo [*Hinterlegung und Kundmachung des Kollektivvertrages*]») y 15 (rotulado «Exposición del Convenio Colectivo en el Centro de Trabajo [*Auflegung des Kollektivvertrages im Betrieb*]»). Acerca de sus equivalentes en Alemania, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Derecho Social*, núm. 42 (2008), págs. 183 y ss. En cambio, el modelo austríaco de difusión del contenido de los convenios colectivos a través de Internet nada tiene que ver con el modelo alemán, dada la posibilidad de consultar libremente el texto de dichos convenios colectivos sectoriales, en el sitio sindical [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at) (a través del enlace «*Kollektivvertrag*», y dentro de él, «*Branchen*»).

<sup>15</sup> El precepto clave sobre el tema es el párrafo 12 (rotulado «Eficacia sobre los Externos [*Außenseiterwirkung*]»). De ahí que los párrafos 18 a 21 procedan a regular la «extensión» (esto es, fuera de su ámbito territorial y personal; y por tanto, con un sentido equivalente al que damos a dicho vocablo en España) del convenio colectivo (con el significativo rótulo «Declaración de los Convenios Colectivos como Estatuto [*Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung*]»).

<sup>16</sup> Su capacidad para estipular convenios colectivos la reconoce el párrafo 4, apartado 1, de la Ley.

a las que todo empresario austriaco está obligado a afiliarse<sup>17</sup>. La Parte de esta Ley de mayor tamaño, que es la Parte II (comprende los parágrafos 33 a 134b), equivale a la Ley alemana de Organización de la Empresa (se rotula, al igual que esta Ley alemana, precisamente así, «[*Betriebsverfassung*]»), aunque con singularidades austríacas dignas de ser reseñadas, tales como las siguientes: 1) se constituyen comités de empresa separados «tanto para el grupo de trabajadores manuales [*die Gruppe der Arbeiter*] como para el grupo de trabajadores intelectuales [*die Gruppe der Angestellten*]», supuesto que ambos grupos posean el número mínimo (en esto coincidente con Alemania) de «cinco» trabajadores electores<sup>18</sup>; 2) en caso de despido, el comité de empresa tiene poderes de «cogestión [*Mitbestimmung*]» muy superiores a los del comité de empresa alemán, confiándosele incluso la legitimación para la impugnación judicial tanto de despidos con preaviso (o «despidos ordinarios [*Kündigungen*]») <sup>19</sup> como de despidos disciplinarios (o «despidos sin preaviso [*Entlassungen*]») <sup>20</sup>; y 3) los acuerdos entre el comité de empresa y el empresario (denominados, al igual que en Alemania, «acuerdos de empresa [*Betriebsvereinbarungen*]») se consideran en Austria subespecies del convenio colectivo, lo que explica su regulación no contenida en esta Parte II de la Ley, sino en su Parte I<sup>21</sup>, donde —como se vio— aparece regulado el convenio colectivo.

7. En Austria, al igual que sucede en Alemania, tampoco existe ninguna regulación legal del derecho de huelga. Ahora bien, frente al imponente «Derecho judicial [*Richterrecht*]» alemán en materia de huelgas y cierres patronales —creado por el Tribunal Federal Constitucional y por el Tribunal Federal de Trabajo, interpretando y aplicando el muy genérico tenor del artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal alemana<sup>22</sup>—, en Austria, en cambio, no existe jurisprudencia ni constitucional ni ordinaria relevante sobre el tema, seguramente por causa de que la concepción de la huelga como «*ultima ratio*» se ha llevado allí, valga la expresión, hasta sus últimas consecuencias. Sólo resulta relativamente significativa la auto-regulación del asunto contenida en los estatutos de la poderosa «Federación Austríaca de Sindicatos [*Österreichischer Gewerkschaftsbund*]»<sup>23</sup> —del todo equivalente a su homónima alemana<sup>24</sup>—, que tiene más de un millón cien mil afiliados, en los que se menciona la posible existencia de «huelgas ofensivas y huelgas defensivas [*Angriffs- und Abwehrstreiks*]»<sup>25</sup>, de «cierres patronales amenazantes [*drohenden*

<sup>17</sup> Al respecto, véase el parágrafo 2 de la «Ley de la Cámara de Comercio [*Wirtschaftskammergesetz*]» de 1998. Los trabajadores, por su parte, también están obligados a afiliarse a las denominadas «Cámaras de Trabajadores» (cfr. parágrafo 10 de la «Ley de la Cámara del Trabajador [*Arbeiterkammergesetz*]» de 1992), que también tienen *ex lege* reconocida su capacidad para negociar convenios colectivos, aunque la declinan sistemáticamente en favor de los sindicatos.

<sup>18</sup> Cfr. parágrafo 40.

<sup>19</sup> Cfr. parágrafo 105 (rotulado «Impugnación de despidos ordinarios [*Anfechtung von Kündigungen*]»).

<sup>20</sup> Cfr. parágrafo 106 (rotulado «Impugnación de despidos sin preaviso [*Anfechtung von Entlassungen*]»).

<sup>21</sup> Parágrafos 29 a 32.

<sup>22</sup> Al respecto, véase 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. 17 y ss.

<sup>23</sup> Accesible en su sitio de Internet, ubicado en [www.oegb.at](http://www.oegb.at), vía «Allgemeinen» (y luego, «Gewerkschaften») y «ÖGB-Leitbild»).

<sup>24</sup> Sobre esta última, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Los estatutos de la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo-ACDCT*, vol. I (2009), págs. 85 y ss.

<sup>25</sup> Cfr. parágrafo 10b, apartado 2, número 3.

*Aussperrungen*]<sup>26</sup> y, sobre todo —en línea con lo que sucede en Alemania—, de subsidios sindicales de apoyo a los trabajadores afiliados en huelga (denominados, al igual que en Alemania, «*Unterstützungen*»)<sup>27</sup>.

#### IV. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**8.** En materia de seguridad social, las normas estructurales austríacas nada tienen que con el Derecho de la Seguridad Social vigente en Alemania. En efecto, en este último país existe un «Código de Seguridad Social [*Sozial Gesetzbuch*]», que ha ido promulgándose progresivamente a partir del año 1969<sup>28</sup>. En la actualidad, se compone de doce «Libros [*Bücher*]». Y aplicando terminología geométrica, cabe afirmar que tres de estos Libros tienen carácter «horizontal», puesto que su contenido informa todo el sistema alemán de seguridad social, mientras que los nueve restantes son Libros «verticales», por causa de su contenido no transversal o, si se quiere, especial. De entre estos otros nueve Libros, los más decisivos son cinco, supuesto que regulan los llamados «cinco pilares [*fünf Säulen*]» del sistema contributivo alemán de seguridad social, a saber: 1) el Libro Séptimo, regulador de una materia de seguridad social más que centenaria en Alemania, pues trata del «Seguro Legal del Accidente [*Gesetzliche Unfallversicherung*]», sobreentendiéndose que el accidente en cuestión es el «accidente de trabajo [*Arbeitsunfall*]» y, también, la «enfermedad profesional [*Berufskrankheit*]»; 2) el gigantesco Libro Tercero (rotulado «Promoción del Empleo [*Arbeitsförderung*]»), que trata del desempleo contributivo y de las políticas activas y pasivas ligadas al mismo, a lo largo de más de cuatro centenares de párrafos; 3) el Libro Sexto (rotulado «Seguro Legal de Pensiones [*Gesetzliche Rentenversicherung*]»), que procede a regular —en lo esencial— pensiones derivadas de riesgos comunes (por jubilación, por incapacidad y por muerte); 4) el Libro Quinto (rotulado «Seguro Legal de Enfermedad [*Gesetzliche Krankenversicherung*]») —que formalmente consta de más de trescientos párrafos—, regulador de las prestaciones derivadas de enfermedad común, tanto en especie como dinerarias; y 5) el Libro Undécimo (rotulado «Seguro Social de Dependencia [*Soziale Pflegeversicherung*]»), hermano menor del anterior, relativo —como es notorio— a un tema de mucha actualidad hoy en España.

**9.** En Austria, en cambio, al igual que sucede en España, Portugal, Italia o el Reino Unido, la legislación de seguridad social no se encuentra codificada. Existe allí —refiriéndome sólo a lo más estrictamente estructural— una gigantesca «Ley General del Aseguramiento Social [*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*]» de 1955, pero que sólo regula tres de los cinco «pilares» alemanes (esto es, el «Aseguramiento de la Enfermedad [*Krankenversicherung*]», sobreentendiéndose de nuevo que ésta es la enfermedad común<sup>29</sup>; el «Aseguramiento del Accidente [*Unfallversicherung*]», sobreentendiéndose otra vez que se trata del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional<sup>30</sup>; y

<sup>26</sup> Cfr. párrafo 11b, apartado 1.

<sup>27</sup> Cfr. párrafo 2, apartado 2, número 10, y párrafo 18, apartado 1.

<sup>28</sup> Sobre el tema, véase A. ARUFE VARELA, «Dos modelos contrastantes de codificación de la legislación de seguridad social: el continental europeo y el norteamericano», *Revista de Derecho Social*, núm. 44 (2009), págs. 121 y ss.

<sup>29</sup> Parte Segunda, párrafos 116 a 171.

<sup>30</sup> Parte Tercera, párrafos 172 a 220a.

el «Aseguramiento de la Pensión [*Pensionsversicherung*]]»<sup>31</sup>, distinguiéndose aquí una vez más entre el aseguramiento pensionístico «de los trabajadores manuales [*der Arbeiter*]]»<sup>32</sup> y «de los trabajadores intelectuales [*der Angestellten*]]»<sup>33</sup>; y teniendo en cuenta, además, que desde 1 enero 2005 existe un régimen nuevo de pensiones de jubilación, regulado —con la finalidad de hacer frente a los graves problemas demográficos que gravitan sobre Austria— en la «Ley General de la Pensión [*Allgemeines Pensionsgesetz*]]» de 2004. Los otros dos «pilares» se regulan, por su parte, en la «Ley de Aseguramiento del Desempleo [*Arbeitslosenversicherungsgesetz*]]» de 1977, donde aparece contenido el régimen de la principal prestación contributiva frente a este riesgo profesional (denominada, al igual que sucede en Alemania pero sin ninguna numeración ordinal romana, «subsidio de desempleo [*Arbeitslosengeld*]]»), y en la «Ley Federal del Subsidio de Dependencia [*Bundespflegegeldgesetz*]]» de 1993.

**10.** Coincidencia estructural entre Alemania y Austria es la relativa al hecho de que el subsidio de incapacidad temporal derivada de riesgos comunes, que inicialmente tiene el deber de abonar el empresario al trabajador, no se considera en ambos países asunto del Derecho de la Seguridad Social —a diferencia de lo que sucede en España—, sino de Derecho del Trabajo puro y duro. Tanto en Alemania como en Austria su regulación está contenida en una Ley exenta, denominada «Ley de Pago Continuo del Salario [*Engeltfortzahlungsgesetz*]]» de 1974, en Austria, y «Ley sobre el Pago del Salario en Días Festivos y en Caso de Enfermedad [*Gesetz über die Zahlung des Arbeitsengelts an Feiertagen und im Krankheitsfall*]]» de 1994, en Alemania. En ambos casos, además, existe una grave diferencia de concepto con la regulación de este subsidio que tenemos en España, puesto que el empresario alemán —si es un empresario pequeño— y el empresario austríaco tienen derecho a que la correspondiente entidad gestora de la seguridad social les reembolse los pagos abonados al trabajador temporalmente incapacitado —derecho que el empresario español perdió, como se sabe, en 1992<sup>34</sup>—, en los términos previstos en la propia Ley de Pago Continuo del Salario, en Austria, y en los términos previstos en la «Ley sobre Compensación de los Gastos Empresariales por Pago Continuo del Salario [*Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Engeltfortzahlung*]]» de 2005, en Alemania.

## V. ESTRUCTURAS NORMATIVAS RELATIVAS AL DERECHO PROCEDIMENTAL Y PROCESAL LABORAL

**11.** Supuesto que la Inspección de Trabajo es la pieza clave de lo que en España denominamos Derecho procedimental (o Administrativo) laboral, la regulación de la misma no tiene ningún parecido en los dos países vecinos que venimos comparando. En Alemania, no existe una sola Inspección de Trabajo (en alemán, «*Gewerbeaufsicht*»), sino dieciséis Inspecciones de Trabajo distintas, una por cada uno de los dieciséis Estados federados alemanes, carentes de toda regulación unitaria (si se prescinde de

<sup>31</sup> Parte Cuarta, párrafos 221 a 314a.

<sup>32</sup> Párrafos 253 a 269.

<sup>33</sup> Párrafos 270 a 274.

<sup>34</sup> Sobre los destrozos ocasionados en España por dicha pérdida, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Una posible explicación jurídica verosímil de lo aparentemente inexplicable: ¿Por qué se registran en España tantos accidentes de trabajo “leves” con baja en el trabajo?», *Tribuna Social*, núm. 199 (2007), págs. 15 y ss.

la exigencia, contenida en la venerable «Ordenanza Industrial [*Gewerbeordnung*]» de 1869, relativa a que los Inspectores tienen que ser «funcionarios»<sup>35</sup>. En Austria, en cambio, existe una sola Inspección de Trabajo —que es, además, a diferencia de lo que sucede en Alemania, también una verdadera Inspección de seguridad social—, competente para actuar en todo el territorio de la Federación austríaca (y por tanto, en cada uno de sus nueve Estados federados), organizada en diecinueve «Inspectores Regionales de Trabajo [*regionale Arbeitsinspektorate*]» y en un «Inspectorado de Trabajo para la Construcción [*Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten*]», directamente dependientes de un «Inspectorado de Trabajo Central [*Zentral- Arbeitsinspektorat*]», y cuya regulación básica está contenida en la «Ley de la Inspección de Trabajo [*Arbeitsinspektionsgesetz*]» de 1993<sup>36</sup>.

**12.** En lo tocante al Derecho procesal laboral, las diferencias entre Alemania y Austria son asimismo evidentes. En efecto, en Alemania, existen jurisdicciones separadas para enjuiciar pleitos laborales y pleitos de seguridad social, respectivamente reguladas —en lo orgánico y en lo procesal— por la «Ley del Tribunal de Trabajo [*Arbeitsgerichtsgesetz*]» y por la «Ley del Tribunal de Seguridad Social [*Sozialgerichtsgesetz*]», ambas de 1953<sup>37</sup>. En Austria, en cambio, existe una sola jurisdicción competente para conocer a la vez de los pleitos laborales y de los pleitos de seguridad social, que es la propia jurisdicción civil ordinaria, cuyas especialidades orgánicas —señaladamente, la atribución de competencia a «Salas [*Senaten*]» especiales de los tribunales civiles ordinarios de primero, segundo y tercer grado, integradas por «Jueces [*Richter*]» profesionales y por «Jueces electivos especializados [*fachkundige Laienrichter*]»— y cuyas especialidades procesales —allí donde no resulte aplicable la «Ley de Enjuiciamiento Civil [*Zivilprozessordnung*]» de 1895— aparecen reguladas en la «Ley del Tribunal de Trabajo y del Tribunal de Seguridad Social [*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*]» de 1985.

**13.** La trascendencia de esta última diferencia estructural se proyecta incluso, al igual que sucede en España, sobre la enseñanza del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social en las Universidades. En efecto, en Austria, todos los planes de estudio para la obtención del Grado en Derecho consideran una sola disciplina —con seguridad, porque también lo es desde el punto de vista jurisdiccional— el «Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social [*Arbeits- un Sozialrecht*]», y con el rango, además, de «especialidad obligatoria [*Pflichtfach*]»<sup>38</sup>. En cambio, en Alemania,

<sup>35</sup> Al respecto, 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 y ss. En Austria, también existe una «Ordenanza Industrial», diez años anterior a la alemana, pero que sólo trata en sus parágrafos 72 a 92 el «Personal Industrial Auxiliar [*Gewerbliches Hilfspersonale*]», con una regulación evocadora del personal auxiliar del comerciante todavía regulado en nuestro Código de Comercio de 1885.

<sup>36</sup> Véase «Organisation», en el sitio en Internet de la Inspección (ubicado en [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at)), al que se accede vía «Die Arbeitsinspektion».

<sup>37</sup> Sobre la primera, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 87 y ss.; sobre la segunda, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and Northamerican, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 104 y ss.

<sup>38</sup> Al respecto, por todos, véase el vigente plan de estudios de la Facultad de Derecho de la Universidad de Graz, accesible en el sitio en Internet de esta última, ubicado en [www.uni-graz.at](http://www.uni-graz.at).



la enseñanza universitaria del «Derecho de la Seguridad Social [*Sozialrecht*]», que es —jurisdiccionalmente hablando— Derecho Administrativo especial, nada tiene que ver con la enseñanza universitaria del «Derecho del Trabajo [*Arbeitsrecht*]», resultando ser la regla general —recuérdese que el Código Civil alemán es todavía la principal fuente reguladora del contrato de trabajo—, siempre en Alemania, que «el Derecho del Trabajo forme parte de la enseñanza universitaria del Derecho Civil —en cuanto que “ámbito nuclear”, entre otros muchos, de este último—, apareciendo individualizado como “especialidad obligatoria” (con el mismo rango formal, por tanto, que el Derecho Civil) solamente en seis Estados federados, que son los de Baden-Württemberg, Baviera, Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Renania del Norte-Westfalia, Sajonia-Anhalt y Sarre»<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El género doctrinal “comentarios” en el Derecho alemán. A propósito del “Comentario Erfurtense” sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141 (2009), pág. 8.