

**LA LEY ALEMANA DE 20 DE JULIO DE 2022, DE
TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152, SOBRE
CONDICIONES DE TRABAJO TRANSPARENTES Y PREVISIBLES
EN LA UNIÓN EUROPEA**

[*THE GERMAN ACT OF 20 JULY 2022, OF IMPLEMENTATION OF THE
DIRECTIVE (EU) 2019/1152, ON TRANSPARENT AND PREDICTABLE
WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION*]

Jesús Martínez Girón

Fecha de recepción: 2 de septiembre de 2024
Fecha de aceptación: 17 de septiembre de 2024

Sumario: I. JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS COMPARATISTA DEL TEMA.- II. PRESENTACIÓN DE LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN.- III. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN.- IV. ENMIENDAS DE FONDO OPERADAS POR LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN.- A) Modificación de la Ley de documentación informativa.- B) Modificación de la Ley de cesión de trabajadores.- C) Modificación de la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo.- D) Modificación de la Ley de desplazamiento de trabajadores.- E) Modificación de la Ley del trabajo en el mar.- F) Modificaciones en materia de formación profesional.- G) Modificaciones en materia de infracciones y sanciones administrativas del empresario.- V. ENMIENDAS FORMALES OPERADAS POR LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN.- VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA.- VII. TRADUCCIÓN ÍNTEGRA DEL TEXTO DE LA LEY.

***Contents:** I. JUSTIFICATION OF THE COMPARATIST INTEREST OF THE TOPIC.- II. PRESENTATION OF THE GERMAN ACT OF IMPLEMENTATION.- III. CONTEXTUALIZATION OF THE GERMAN ACT OF IMPLEMENTATION.- IV. SUBSTANTIVE AMENDMENTS MADE BY THE GERMAN ACT OF IMPLEMENTATION.- A) The modification of the Act of informative documentation.- B) The modification of the Act of employees cession.- C) The modification of the Act of part time work and term contracts of*

employment.- D) The modification of the Act of posting of workers in the framework of the provision of services.- E) The modification of the Act of seamen work.- F) Modifications relating to vocational training.- G) Modifications relating to employer administrative violations and sanctions.- IV. FORMAL AMENDMENTS MADE BY THE GERMAN ACT OF IMPLEMENTATION.- VI. CITED BIBLIOGRAPHY.- VII. FULL TRANSLATION OF THE TEXT OF THE ACT.

Resumen: La Ley alemana de 20 julio 2022, de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, dota al mercado de trabajo alemán de la transparencia y accesibilidad exigidas por dicha Directiva. Es una Ley muy compleja, que modifica hasta once Leyes federales laborales alemanas, estudiándose en este trabajo las enmiendas de fondo y las enmiendas formales practicadas en las mismas. Su interés comparatista desde el punto de vista español es extremo, pues España no ha cumplido todavía sus deberes como Estado miembro, a pesar de haber transcurrido más de dos años desde que venció el plazo máximo impuesto por la Directiva para su transposición al ordenamiento laboral interno español.

Abstract: *The German Act of 20 July 2022, of implementation of Directive (EU) 2019/1152, provides the German labor market with the transparency and accessibility required by such Directive. It is a very complex Act, which modifies up to eleven federal labor German Acts, being studied in this work the substantive amendments and the formal amendments made therein. From the viewpoint of Spanish Law, its comparative interest is extreme, because Spain has not yet fulfilled its duties as a member State, despite more than two years having passed since the maximum period imposed by the Directive for its implementation to the Spanish labor domestic order expired.*

Palabras clave: Condiciones de trabajo, Derecho alemán del Trabajo, Directiva (UE) 2019/1152, Transparencia y accesibilidad, Transposición

Keywords: *Directive (EU) 2019/1152, German Labor Law, Implementation, Transparency and accessibility, Working conditions*

* * *

I. JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS COMPARATISTA DEL TEMA

El 22 agosto del corriente 2024 se cumplieron dos años de transcurso del plazo de transposición impuesto por la Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea, sin que nuestro país se haya animado todavía a transponer a nuestro ordenamiento interno esta importante norma de Derecho derivado, que pretende poner fin a la opacidad existente en los mercados de trabajo de los Estados miembros de la Unión Europea¹. El incumplimiento por España del deber de transponer temporáneamente el contenido de dicha Directiva (que es un deber de lealtad, impuesto por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea)² puede considerarse escandaloso (el hecho, como era de esperar, no ha pasado desapercibido a la Comisión Europea)³, aunque también es cierto que no alcanza todavía niveles de incumplimiento de récord. Recuérdese que el plazo para transponer la Directiva 91/533/CEE, ahora expresamente derogada por la Directiva (UE) 2019/1152, vencía el 30 junio 1993, no habiéndose consumado su transposición por nuestro país hasta cinco años después de transcurrido dicho plazo, lo que sólo sucedió con la promulgación del Real Decreto 1659/1998, de 24 julio⁴. Doctrinalmente, ya se ha puesto de relieve entre nosotros que la

¹ Denunciando el hecho, con todo lujo de detalles, véase José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023), págs. 23 y ss.

² Véase artículo 258.

³ Según su base de datos sobre procedimientos de infracción, el asunto se encontraba en 1 junio 2023 en fase de «informe motivado», habiéndosele asignado al procedimiento la referencia INFR(2022)0354, junto a más de una decena de procedimientos de infracción abiertos a España, sólo en materia de política social. Al respecto, véase el enlace <https://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/infringement-decisions/>

⁴ Dicho Real Decreto se promulgó para poner fin a la transposición aparente, fraudulenta y extemporánea de la Directiva, operada por el artículo 1.Uno de la Ley 11/1994, a cuyo tenor se modificaba el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, para indicar que «cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente [*sic*], sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito». Sobre esta transposición, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., Atelier (Barcelona, 2016), pág. 90.

transposición de la nueva Directiva sobre el tema no resulta tarea fácil, al quedar excluida —respecto de una parte sustancial de su contenido— la técnica de la llamada «transposición perezosa»⁵, basada en un mero corta y pega a nuestras normas internas de los preceptos de la Directiva a transponer (técnica defectuosa por la que nuestros políticos se muestran al parecer, en ocasiones, entusiásticamente aficionados). De ahí todo el interés comparatista que posee —desde el punto de vista del Derecho del Trabajo español— la Ley alemana de 20 julio 2022, a que se refiere este estudio (y que es, como comprobaremos, una norma muy compleja), cuya promulgación permitió a la República Federal de Alemania cumplir temporáneamente lo dispuesto en el artículo 21 de la Directiva (UE) 2019/1152, allí donde este precepto afirma en términos imperativos que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 1 de agosto de 2022»⁶.

II. PRESENTACIÓN DE LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN

Tal y como consta publicada en el Boletín Oficial Federal o, en abreviatura, BOF (en alemán, *Bundesgesetzblatt*)⁷, el nombre de esta norma es el de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 junio 2019, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea, en el ámbito del Derecho Civil, y para la transferencia de funciones al seguro social de la agricultura, silvicultura y horticultura, de 20 julio 2022⁸. Materialmente hablando, su texto se divide en catorce porciones menores —cada una de ellas denominada artículo (*Artikel*), a pesar de lo cual no se trata de ninguna Ley «madre», cuya promulgación provocase el nacimiento de alguna o

⁵ Véase Javier GÁRATE CASTRO, «Prólogo» a José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, cit., pág. 16.

⁶ Inciso primero.

⁷ Parte I, número 27, de 26 julio 2022, págs. 1174 y ss.

⁸ Textualmente, «*Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau vom 20. Juli 2022*».

algunas Leyes «hijas» suyas⁹—, aunque sean sólo doce si se atiende a su numeración ordinal (la del artículo 11 aparece duplicada con el añadido de letras pequeñas, tan frecuente en Alemania, lo que da lugar a la existencia de los artículos 11, 11a y 11b). En el Boletín Oficial Federal, el nombre de la Ley aparece con una llamada, en la que se advierte que «los artículos 1 a 11 de esta Ley sirven para transponer la Directiva (UE) 2019/1152»¹⁰, lo que no resulta del todo exacto. En efecto, el artículo 12 (rotulado «Entrada en vigor [*Infrafttreten*]»), crucial desde el punto de vista del cumplimiento o no de la Directiva a transponer, afirma que «a reserva de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 [del propio artículo 12], esta Ley entra en vigor el 1 agosto 2022»¹¹ (consecuentemente, dentro del plazo de transposición impuesto por la Directiva), refiriéndose las salvedades a que «el artículo 10 entra en vigor el 1 enero 2023»¹² —este precepto, de carácter más bien marginal, se refiere a la «Modificación de la Ley de la profesión de a[yudante] t[écnico] f[armacéutico]», en los términos a examinar en su momento—, y a que «los artículos 11a y 11b [que ya no transponen el contenido de la Directiva] entran en vigor al día siguiente a su publicación»¹³. Consciente de su complejidad, el articulado de la Ley va precedido de un Sumario (*Inhaltsübersicht*), que permite hacerse rápidamente de un solo vistazo con el contenido del conjunto de la propia Ley, al indicarse en los rótulos de los artículos cuáles son las trece Leyes federales modificadas por la misma, a razón de un artículo por cada Ley, debiendo tenerse en cuenta que once de esas trece Leyes se refieren al contrato de trabajo o a modalidades del mismo (lo que justifica que en el nombre de la Ley de transposición aparezca utilizada la expresión «en el ámbito del Derecho Civil», pues en Alemania el Código Civil contiene la regulación estructural y básica del contrato de trabajo)¹⁴. De acuerdo con dicho Sumario, la Ley aparenta carecer de disposiciones transitorias. Se trata, sin embargo, de una

⁹ Acerca de estas metáforas, tan pedagógicamente eficaces para entender cómo se legisla en Alemania, véase Alberto ARUFE VARELA, *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 3 y ss.

¹⁰ Textualmente, «*Die Artikel 1 bis 11 dieses Gesetzes dienen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152*».

¹¹ Apartado 1. Textualmente, «*Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am 1. August 2022 in Kraft*».

¹² Apartado 2. Textualmente, «*Artikel 10 tritt am 1. Januar 2023 in Kraft*».

¹³ Apartado 3. Textualmente, «*Die Artikel 11a und 11b treten am Tag nach der Verkündung in Kraft*».

¹⁴ Al respecto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 15 y ss.

apariencia que engaña, pues al menos dos de los artículos de la propia Ley contienen sus peculiares normas de Derecho transitorio (precedidas por la fórmula «si la relación laboral ya existía antes de 1 agosto 2022 ...»)¹⁵, para así dar cumplimiento al artículo 22 de la Directiva que se pretende transponer (precepto este último rotulado «Disposiciones transitorias»).

III. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN

Como es usual en la legislación alemana, la Ley de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 carece de exposición de motivos o preámbulo¹⁶, lo que aparentemente dificulta su contextualización. Ahora bien, no se echa esa omisión en falta en absoluto, pues suplen su carencia diversos documentos generados con ocasión de la tramitación parlamentaria de la Ley, los cuales posibilitan la contextualización de la misma desde muy diversos puntos de vista (axiológico, teleológico, de economía de costes), facilitando incluso la utilización de una metodología jurídica tan atractiva para el análisis de textos jurídicos, como es la metodología de la jurisprudencia de intereses¹⁷. En lo esencial, se trata de los tres documentos siguientes¹⁸. En primer lugar, la densa motivación (casi medio centenar de páginas) del proyecto de Ley enviado por el Gobierno federal a la Cámara

¹⁵ Cfr. artículo 1, apartado 5. Textualmente, «*Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden ...*». También, artículo 5, apartado 2, letra e), relativo a «si la relación de embarque ya existía antes de 1 agosto 2022 ...». Textualmente, «*Hat das Heuerverhältnis bereits vor dem 1. August 2022 bestanden ...*».

¹⁶ Al respecto, véase Alberto ARUFE VARELA, «La ley federal alemana sobre “el trabajo del mañana”, de 20 mayo 2020. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, número 1 (2021), págs. 308 y ss.

¹⁷ Sobre ella y sus escritos doctrinales fundacionales, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «Reestructuraciones empresariales», en el volumen *Reestructuraciones empresariales XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021. Ponencias*, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2021), págs. 21 y ss.; y Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023), págs. 80-81.

¹⁸ Todos ellos pueden localizarse en el sitio en Internet del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, ubicado en www.bmas.de, utilizando el enlace «Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie im Zivilrecht» (y dentro de él, el vínculo «Dokumentation»).

Baja alemana¹⁹, cuya lectura (especialmente, el apartado relativo a los costes de cumplimiento del proyecto, bien para los ciudadanos, bien para la economía, bien para la Administración)²⁰ permite al lector español concluir que los políticos alemanes se toman la tarea de legislar con absoluta seriedad, como si hubiesen acabado de leer y tuviesen muy presente el famosísimo libro de Rudolf von JHERING, que acaba de cumplir sus buenos ciento cuarenta años, sobre jurisprudencia en broma y en serio²¹. En segundo lugar, la toma de posición de la gran patronal alemana sobre el tema²², según la cual «en gran medida, el proyecto de Ley no aprovecha suficientemente las posibilidades de hacer uso de las excepciones a la Directiva para su aplicación no burocrática entre las partes del contrato de trabajo»²³. En tercer lugar, la toma de posición de la gigantesca Federación Alemana de Sindicatos²⁴ asimismo sobre el proyecto de Ley²⁵, de tono crítico («la DGB y sus sindicatos afiliados critican que el proyecto de Ley no vaya más allá de los requisitos mínimos de la Directiva»)²⁶, aunque valore positivamente que «el proyecto introduzca la obligación de facilitar información por escrito para todas las relaciones laborales»²⁷. Esta última valoración merece ser especialmente reseñada, pues la patronal sostiene una posición antitética («es incomprensible por qué el legislador no hace uso aquí de la opción expresamente concedida [por la Directiva] de la

¹⁹ Véase «06-04.2022: Regierungsentwurf», apareciendo contenida la motivación (*Begründung*) en págs. 17 y ss.

²⁰ Cfr. págs. 19 y ss.

²¹ Véase Rudolf VON JHERING, *Scherz und Ernst in der Jurisprudenz*, Breitkopf & Härtel (Leipzig, 1884), págs. 3 y ss.

²² Véase «08-02.2022: BDA».

²³ Pág. 1. Textualmente, «*In weiten Teilen macht der Referentenentwurf nicht ausreichend Gebrauch von den Möglichkeiten, Ausnahmen der Richtlinie sinnvoll für deren unbürokratische Anwendung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu nutzen*».

²⁴ Sobre ella, véase Jesús 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*, volumen I (2009), págs. 85 y ss.

²⁵ Véase «08.02.2022: DGB».

²⁶ Pág. 1. Textualmente, «*Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass der Gesetzentwurf hierbei nicht über die Mindestanforderungen der Richtlinie hinausgeht*».

²⁷ *Ibidem*. Textualmente, «*der Entwurf die Pflicht zur schriftlichen Information für alle Arbeitsverhältnisse einführt*».

transmisión digital»²⁸, aunque la concreta opción así criticada de la Ley de transposición no sorprenda a nadie en Alemania, pues allí —a pesar de todos los avances en materia de digitalización— se considera (como, con toda claridad y rotundidad, se ha puesto de relieve entre nosotros) que lo único que otorga verdadera seguridad jurídica es la forma escrita (en ocasiones incluso, manuscrita, al menos en lo tocante a la firma) de las comunicaciones (por ejemplo, la relativa a despedir) que el empresario debe efectuar al trabajador²⁹.

IV. ENMIENDAS DE FONDO OPERADAS POR LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN

Para comprender el alcance de la transposición efectuada por esta Ley alemana de 20 julio 2022, no queda más remedio que separar el trigo de la paja, sobreponiéndose así al hecho cierto de que, en principio, no se trata de ninguna Ley muy grata de leer. El trigo son las enmiendas de fondo (el análisis de la metafórica paja, para confirmar de nuevo la seriedad de los políticos alemanes cuando legislan, se efectuará después), a clasificar teniendo a la vista el rótulo del Capítulo V (*sic; rectius*, IV, siempre en la versión española) de la Directiva³⁰, que es el de «Disposiciones horizontales». Al efecto de referirse a los cambios operados en la legislación ya vigente en Alemania por causa de la transposición de la Directiva, dicho rótulo da pie para distinguir enmiendas de fondo verticales y enmiendas de fondo horizontales (por cierto, una taxonomía ya doctrinalmente ensayada entre nosotros, para clasificar los Libros de que se compone el gigantesco Código alemán de Seguridad Social)³¹. Las enmiendas de fondo verticales

²⁸ Pág. 2. Textualmente, «*Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Gesetzgeber hier von der ausdrücklich eingeräumten Möglichkeit der digitalen Übermittlung keinen Gebrauch macht*».

²⁹ Al respecto, véase Alberto ARUFE VARELA, «La prohibición de la forma electrónica del despido en Alemania. Una norma protectora del trabajador en tiempos de digitalización del mercado de trabajo», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 2 (2022), págs. 163 y ss.

³⁰ Denunciando la existencia del «gazapo» citado, véase José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, cit., págs. 28-29.

³¹ Véase Alberto ARUFE VARELA, «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del Derecho alemán de la Seguridad Social», *ACDCT*, VOL. XV (2023), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 163-208

son las que afectan a cada concreta Ley enmendada, resultando ser éste el criterio vertebrador de las enmiendas seguido por la Ley de transposición en su articulado (integrado por once artículos, a razón de un artículo por Ley, puesto que las Leyes laborales enmendadas son un total de once). Frente al carácter pluri-temático de este tipo de enmiendas, las enmiendas de fondo horizontales o transversales son, en cambio, enmiendas monotemáticas, teniéndose en cuenta en ellas que un solo hilo conductor (lo que la fundamentación del proyecto de Ley, a que antes me referí, denomina una «medida [*Maßnahme*]») puede afectar simultáneamente a varias de las Leyes enmendadas. En lo que sigue, con la finalidad de acentuar la utilidad de la comparación entre el Derecho alemán y el estado de cosas existente en España, utilizaré dos hilos conductores monotemáticos (el de la formación profesional, y el de las infracciones y sanciones administrativas del empresario), para unir con ellos enmiendas de fondo contenidas en varias de las Leyes enmendadas por la de transposición de la Directiva. Las enmiendas de fondo verticales las ceñiré a sólo cinco de las once Leyes federales modificadas por la Ley de trasposición de la Directiva (más en concreto, por los artículos 1, 4, 5, 7 y 11 de la misma, todos referidos a Leyes federales laborales bien importantes), a las que paso a referirme seguidamente.

A) Modificación de la Ley de documentación informativa

En cuanto al fondo, la Ley federal laboral más enmendada por la de transposición (precisamente, por su artículo 1) es la Ley de documentación informativa de 1995³², equivalente a nuestro Real Decreto 1659/1998, pues ambas normas transponían la Directiva 91/533/CEE, actualmente derogada por la Directiva (UE) 2019/1152. Modifica hasta cinco párrafos de la misma, añadiéndole incluso uno más, aunque muchas de estas

Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario, número 77 (2008), págs. 197 y ss.

³² Su denominación oficial, tal y como figura en la Ley de transposición, es «la Ley de documentación informativa de 20 julio 1995 (BOF I p. 946), que ha sido últimamente modificada por el artículo 3a de la Ley de 11 agosto 2014 (BOF I p. 1348)». Textualmente, «*Das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist*». Sobre ella, antes de las enmiendas operadas por la Ley de transposición, véase Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS e Ingrid SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2020), págs. 2538 y ss.

modificaciones sean enmiendas formales (o enmiendas «paja»), a las que tendré que referirme luego. El precepto más enmendado es el párrafo 2 de dicha Ley, ampliándose las materias respecto de las que el trabajador (incluso con contrato de trabajo no superior a un mes)³³ tiene derecho a ser informado por el empresario (por ejemplo, «supuesto que se acuerde, la duración del período de prueba»³⁴, o sobre el régimen aplicable al «trabajo a llamada»³⁵, o «supuesto que se acuerde, la posibilidad de ordenar horas extraordinarias y sus requisitos»³⁶, o sobre los datos del «plan de jubilación» aplicable en la empresa³⁷), llamando poderosamente la atención que el deber de información se extienda al «procedimiento a seguir por el trabajador en caso de extinción de la relación laboral por el empresario, y al menos la necesidad de forma escrita y los plazos para la extinción de la relación laboral, así como el plazo para ejercitar la acción de protección contra el despido»³⁸, matizándose respecto de esto último que «hay que aplicar el

³³ Según su artículo 1, apartado 1, «En el párrafo 1, inciso 1, se eliminan las palabras “, salvo que se contraten como máximo por un mes”». Textualmente, «*In § 1 Satz 1 werden die Wörter „, es sei denn, daß sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden“ gestrichen*».

³⁴ Cfr. artículo 1, apartado 2, subapartado a), letras ccc). Textualmente, «*sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit*».

³⁵ Cfr. artículo 1, apartado 2, subapartado a), letras fff), a cuyo tenor «En el caso del trabajo a llamada a que se refiere el párrafo 12 de la Ley del trabajo a tiempo parcial y de los contratos de trabajo a plazo: a) el acuerdo de que el trabajador tiene que realizar su prestación laboral en correspondencia con la acumulación de trabajo, b) el número de las horas a retribuir como mínimo, c) el marco temporal, determinado por días de referencia y horas de referencia, que se establece para realizar la prestación laboral, y d) el plazo en el que tiene que comunicar con antelación a su empresario la ubicación de la jornada de trabajo». Textualmente, «*bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes: a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat*».

³⁶ Cfr. artículo 1, apartado 2, subapartado a), letras ggg). Textualmente, «*sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen*».

³⁷ Cfr. artículo 1, apartado 2, subapartado a), letras iii), relativo a «si el empresario promete al trabajador un plan de jubilación con un gestor de pensiones, el nombre y la dirección de este gestor de pensiones; el deber de documentación informativa se suprime cuando el gestor de pensiones se obliga a dar esta información». Textualmente, «*wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist*».

³⁸ Cfr. artículo 1, apartado 2, subapartado a), letras jjj). Textualmente, «*das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende*».

parágrafo 7 de la Ley de protección contra el despido [que impone el plazo de tres semanas para accionar ante los tribunales laborales], también en caso de documentación informativa no reglamentaria sobre el plazo para el ejercicio de la acción de protección contra el despido»³⁹. Por supuesto, incluye el precepto que la patronal alemana consideraba especialmente molesto y de supuesto incremento de la carga burocrática en el proyecto de Ley, pues —omitiendo toda referencia a la posibilidad de utilizar medios telemáticos— «el empresario tiene que documentar por escrito las condiciones contractuales esenciales de la relación laboral ..., firmar el escrito y entregárselo al trabajador»⁴⁰, aunque esta situación podría llegar a cambiar a corto plazo⁴¹. Tampoco atendió dos interesantes recomendaciones formuladas por la Confederación Alemana de Sindicatos, acerca de que «la Directiva también menciona explícitamente a los empleados de plataformas en línea (considerando 8) como destinatarios potenciales»⁴², y sobre el

Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage».

³⁹ *Ibidem*. Textualmente, «§ 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden». Sobre el plazo en cuestión y sus reglas de cómputo, véase Wolfgang DÄUBLER, Olaf DEINERT y Bertram ZWANZIGER (Editores), *KSchR Kündigungsschutzrecht*, 11ª ed., Bund Verlag (Frankfurt a.M., 2020), págs. 595 y ss.

⁴⁰ Cfr. artículo 1, artículo 2, subapartado a), letras aa). Textualmente, «*Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisse ... schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen*».

⁴¹ Con fecha de 13 marzo 2024, el Gobierno federal ha iniciado la tramitación parlamentaria de un gigantesco proyecto de Ley, denominado «proyecto de Ley de Cuarta Ley para descargar a las ciudadanas y ciudadanos, a la economía, así como a la Administración, de burocracia [*Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie*]», cuyo artículo 41 pretende modificar la Ley de documentación administrativa de 1995, al efecto de imponer —como regla general— el «formato de texto», de que se hablará *infra*, B). Este proyecto de Ley puede consultarse en el portal en Internet del Ministerio federal de Justicia, ubicado en www.bmj.de.

⁴² Pág. 2. Textualmente, «*Die Richtlinie nennt zudem ausdrücklich Beschäftigte auf Online-Plattformen (Erwägungsgrund 8) als potenzielle Adressaten*». Acerca del precedente judicial laboral alemán sobre el tema, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 1 (2021), págs. 181 y ss. También, véase Holger BRECHT-HEITZMANN, «La laboralidad de los trabajadores de plataformas en Alemania, a la luz de los progresos actuales» [traducción castellana de Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN], *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 10 (2024), págs. 265 y ss.

acortamiento drástico (incluso la eliminación) de los plazos que gravitan sobre el deber de información del empresario, pues —siempre según la DGB— «una obligación clara de los empresarios/as de facilitar información esencial sobre las condiciones laborales el día en que el trabajador empieza a trabajar contribuiría significativamente a frenar las prácticas explotadoras y abusivas en el mercado laboral, y colmaría una laguna de protección importante»⁴³.

B) Modificación de la Ley de cesión de trabajadores

La Ley de cesión de trabajadores de 1995⁴⁴ es la norma alemana equivalente a nuestra Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal, llamando poderosamente la atención en ella la crudeza de su lenguaje, frente a la dulzura políticamente correcta del correspondiente vocabulario español («prestamista y prestatario», «trabajador prestado» y, por supuesto, «relación de préstamo laboral», esta última claramente contrastante con la calculada ambigüedad de nuestro «contrato de puesta a disposición»)⁴⁵. En lo esencial, el artículo 4 de la Ley de transposición modifica su parágrafo 13a, añadiéndole un nuevo apartado, en el que se afirma que «si el prestatario tiene un trabajador prestado, que se le ha cedido al menos seis meses y que le ha anunciado en formato de texto que desea celebrar un contrato de trabajo, tiene que comunicarle una respuesta fundada en formato de texto, en el mes siguiente al registro del anuncio»⁴⁶, resultando clave aquí

⁴³ Pág. 3. Textualmente, «*Eine eindeutige Pflicht der Arbeitgeber*innen, die wesentlichen Informationen über die Arbeitsbedingungen am Tag der Aufnahme der Tätigkeit vorzulegen, würde daher wesentlich zur Eindämmung von ausbeuterischen und missbräuchlichen Praktiken auf dem Arbeitsmarkt beitragen und eine wesentliche Schutzlücke schließen*».

⁴⁴ Su denominación oficial, tal y como figura en la Ley de transposición, es la de «la Ley de cesión de trabajadores, en la redacción publicada el 3 febrero 1995 (BOF I p. 158), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 18 marzo 2022 (BOF I p. 466)». Textualmente, «*Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 1a des Gesetzes vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 466) geändert worden ist*».

⁴⁵ Al respecto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 31 y ss.

⁴⁶ Textualmente, «*Der Entleiher hat einem Leiharbeitnehmer, der ihm seit mindestens sechs Monaten überlassen ist und der ihm in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen*».

la expresión «formato de texto [*Textform*]» (la cual es justamente el rótulo del párrafo 126b del Código Civil), aclarando sobre ella la motivación del proyecto de Ley, antes citada, que dicha exigencia se refiere a «una declaración legible realizada en un soporte duradero en el que figure el nombre de la persona que realiza la declaración»⁴⁷, teniendo en cuenta —continúa— que «a diferencia de la forma escrita, el formato de texto no requiere firma manuscrita y basta, por ejemplo, con un correo electrónico»⁴⁸. La propia motivación del proyecto de Ley menciona diversos preceptos de la Directiva justificadores de la modificación indicada, afirmando —sobre la base de tratarse de una «relación laboral atípica [*atypisches Arbeitsverhältniss*]»— que «las y los trabajadores prestados corren un riesgo mucho mayor de quedarse en paro que las y los demás trabajadores»⁴⁹, así como que «de este modo, se aplica correctamente el propósito del artículo 12 de la Directiva de condiciones de trabajo de promover la transición de relaciones laborales atípicas a relaciones laborales más seguras»⁵⁰. Abruma la información estadística que menciona la motivación del proyecto de Ley, elaborada y publicada por la Agencia Federal de Empleo. Según dicha motivación —sobre la base de que «el número medio de trabajadoras y trabajadores prestados en 2019 fue de unos 900.000»⁵¹, y de que «la tarifa salarial es de 22.10 euros por hora»⁵²—, cabría realizar «una estimación de 50.000 trabajadores prestados al año que cumplen los requisitos, tienen el deseo de ser contratados y lo comunican al prestatario en formato de texto»⁵³, completando dicho pronóstico con el cálculo de que ello implicará «un gasto medio de tiempo de cinco minutos

⁴⁷ Cfr. pág. 36. Textualmente, «*eine auf einem dauerhaften Datenträger abgegebene lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist*».

⁴⁸ *Ibidem*. Textualmente, «*Im Unterschied zur Schriftform bedarf es bei der Textform keiner eigenhändigen Unterschrift und es genügt beispielsweise eine E-Mail*». Sobre el párrafo 126b del Código Civil, véase Hans PRÜTTING, Gerhard WEGEN y Gerd WEINREICH (Editores), *BGB. Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar*, 19ª ed., Luchterhand Verlag (Múnich, 2024), §126b.

⁴⁹ Pág. 31. Textualmente, «*Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter tragen ein vielfach höheres Risiko arbeitslos zu werden als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*».

⁵⁰ *Ibidem*. Textualmente, «*So wird der Zweck des Artikels 12 der Arbeitsbedingungenrichtlinie sachgerecht umgesetzt, den Übergang von atypischen in sicherere Beschäftigungsverhältnisse zu fördern*».

⁵¹ Pág. 21. Textualmente, «*Die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern liegt für das Jahr 2019 durchschnittlich bei rund 900 000*».

⁵² *Ibidem*. Textualmente, «*Der Lohnsatz liegt bei 22,10 Euro pro Stunde*».

⁵³ *Ibidem*. Textualmente, «*schätzungsweise 50 000 Leiharbeitern pro Jahr, die die Voraussetzungen erfüllen, den Übernahmewunsch haben und diesen dem Entleiher in Textform anzeigen*».

para la preparación de una respuesta motivada en formato de texto y una tarifa salarial de 32.20 euros por hora»⁵⁴.

C) Modificación de la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo

La Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo de 2000⁵⁵ viene a equivaler al contenido de los artículos 8 y 12 del Estatuto de los Trabajadores, aunque con una transposición respetuosa de las Directivas 97/81/CE y 1999/70/CE, que evitó los continuos sobresaltos jurídicos que venimos padeciendo en España, causados por el Tribunal de Luxemburgo⁵⁶. En esencia, las principales enmiendas provocadas en ella por el artículo 7 de la Ley de transposición pueden reconducirse a tres. En primer lugar, la relativa a los deberes de informar motivadamente al trabajador acerca de su petición de ser contratado, bien a tiempo completo (si se trata de un trabajador contratado a tiempo parcial), bien con el carácter de fijo (si se trata de un trabajador contratado a plazo), utilizando —en paralelo a la enmienda antes citada de la Ley de cesión de trabajadores— a este concreto efecto, como regla, siempre el «formato de texto»⁵⁷. En segundo lugar y en congruencia con el artículo 12 de la Directiva transpuesta, la relativa a que «si se acuerda un período de prueba en una relación laboral con plazo, entonces debe ser éste proporcional a la duración

⁵⁴ *Ibidem*. Textualmente, «*einem Zeitaufwand von durchschnittlich fünf Minuten für die Erstellung einer begründeten Antwort in Textform und einem Lohnsatz von 32,20 Euro pro Stunde*».

⁵⁵ Su denominación oficial, tal y como figura en la Ley de transposición, es «la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y de contratos de trabajo a plazo de 21 diciembre 2000 (BOF I p. 1966), que ha sido últimamente modificada por el artículo 10 de la Ley de 22 noviembre 2019 (BOF I p. 1746)». Textualmente, «*Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) geändert worden ist*».

⁵⁶ Al respecto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, «Contratación temporal y a tiempo parcial», en Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO y Henar ÁLVAREZ CUESTA (Directoras), *Avanzando en transiciones justas en la Unión Europea: El trabajo decente como motor de cambio (ATJUE). Materiales para el estudio*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2024), págs. 167 y ss.

⁵⁷ Cfr. artículo 7, apartado 1, letras a) y b), y apartado 5, letra b).

esperada del plazo y a la forma de la actividad»⁵⁸, aclarando en relación con ello la motivación del proyecto de Ley, de un lado, que permanece incólume la regla general del artículo 622 del Código Civil acerca de la duración máxima del período de prueba («un límite temporal ... de seis meses»)⁵⁹; y de otro lado, que «si la duración del período de prueba acordado es desproporcionada, no es válido, con la consecuencia de que no se ha acordado efectivamente el período de prueba»⁶⁰. En tercer lugar, la relativa a la modificación del régimen previamente existente del «trabajo a llamada [*Arbeit auf Abruf*]», consistente en que «el empresario está obligado a establecer el marco temporal, determinado por horas de referencia y días de referencia, en el que el trabajo puede tener lugar a petición suya»⁶¹, aunque «el trabajador sólo está obligado a la prestación laboral cuando el empresario le ha comunicado la situación de su correspondiente jornada de trabajo al menos con cuatro días de antelación, y la prestación de trabajo tiene que realizarse en el marco temporal»⁶², aclarando a este respecto la motivación del proyecto de Ley que «si no se especifica ningún plazo el trabajador puede negarse a trabajar»⁶³, y que «el trabajador también puede negarse a trabajar si el empresario le pide que trabaje fuera del plazo especificado»⁶⁴. De nuevo aquí, el contenido de la motivación del proyecto de Ley vuelve a abrumar, pero ahora por razones jurídicas. En efecto, fundamenta determinadas afirmaciones que realiza en «la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo [*die Rechtsprechung des*

⁵⁸ Artículo 7, apartado 3. Textualmente, «*Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen*».

⁵⁹ Pág. 37. Textualmente, «*eine zeitliche Begrenzung ... auf sechs Monate*».

⁶⁰ *Ibidem*. Textualmente, «*Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist diese unwirksam mit der Folge, dass eine Probezeit nicht wirksam vereinbart wurde*».

⁶¹ Artículo 7, apartado 2, letra a), inciso primero. Textualmente, «*Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann*».

⁶² *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen ... zu erfolgen hat*».

⁶³ Pág. 36. Textualmente, «*Wird kein Zeitrahmen festgelegt, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern*».

⁶⁴ *Ibidem*. Textualmente, «*Ebenso kann er die Arbeitsleistung verweigern, wenn der Arbeitgeber zu einer Arbeitsleistung außerhalb des festgelegten Zeitrahmens auffordert*».

Bundesarbeitsgericht]), con cita expresa de muy diversas Sentencias del mismo⁶⁵.

D) Modificación de la Ley de desplazamiento de trabajadores

La Ley alemana de desplazamiento de trabajadores de 2009⁶⁶ es el par de nuestra Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, habiendo sido promulgadas para transponer la Directiva 96/71/CE, y poseyendo ambas el común denominador de haber padecido modificaciones muy recientes, inducidas por el Derecho derivado de la Unión Europea⁶⁷. El artículo 11 de la Ley de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 opera en ella una solitaria enmienda, mediante el añadido a la misma de un nuevo párrafo⁶⁸, sin que esta modificación resultase obligada por el articulado de la Directiva a transponer. En sustancia, lo que dicho nuevo párrafo afirma es que «el empresario con sede en el extranjero, que celebre un contrato de trabajo con un ciudadano de la Unión ..., con domicilio o residencia habitual en el extranjero, tiene que avisar a éste en formato de texto, a más tardar el primer día de la prestación laboral, sobre la posibilidad de reclamar la ayuda de los

⁶⁵ Cfr. págs. 36 y 37.

⁶⁶ Su denominación oficial, tal y como figura en la Ley de transposición, es «la Ley de desplazamiento de trabajadores de 20 abril 2009 (BOF I p.799), que ha sido últimamente modificada por el artículo 12 de la Ley de 10 diciembre 2021 (BOF I p. 5162)». Textualmente, «*Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist*».

⁶⁷ Desde el punto de vista de nuestro Derecho, véase Javier GÁRATE CASTRO, «La regulación de las obligaciones administrativas del empresario que desplace temporalmente trabajadores a España: Propuestas de modificación y mejora a la luz de la Directiva 2014/67/UE y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Migraciones y Seguridad Social*, número 127 (2017), págs. 45 y ss.; y Javier GÁRATE CASTRO, «Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios transnacional: Análisis y propuestas en orden a la transposición al Derecho español de las modificaciones realizadas por la Directiva (UE) 2018/957 en los artículos 1 y 3 de la Directiva 96/71/CE», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Migraciones y Seguridad Social*, número 142 (2019), págs. 383 y ss.

⁶⁸ Originariamente, la Ley de transposición lo que le añadió fue un nuevo párrafo 23b. Ahora bien, en la redacción vigente de la misma, últimamente modificada por el artículo I de la Ley de 28 junio 2023 (BOF 2023v I número 172), dicho precepto ha pasado a convertirse en su párrafo 33.

servicios de asesoramiento [a cargo de la Federación Alemana de Sindicatos, financiados por el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social] ..., y de indicar los datos de contacto actuales de los servicios de asesoramiento»⁶⁹. Con esta enmienda se trata de facilitar aún más la libre circulación de trabajadores de la Unión Europea en territorio alemán. Y así lo explica, con sencillez, la motivación del proyecto de Ley —tras indicar, a efectos de justificar los costes económicos del proyecto, que «se supone que alrededor de un tercio [de las empresas actuantes en Alemania con sede en el extranjero] emplea a un trabajador extranjero (nacionales de la UE y de terceros países)»⁷⁰, y que «a su vez, se supone que sólo un tercio de estas empresas empleará a ciudadanos de la UE residentes en el extranjero»⁷¹, lo que «supone unas 3.160 empresas»⁷²—, afirmando que «las y los trabajadores que vienen del extranjero para trabajar en Alemania en el marco de la libre circulación de trabajadores y que, por tanto, pueden no estar familiarizados con el ordenamiento jurídico alemán, deben ser informados de los servicios de asesoramiento existentes»⁷³.

E) Modificación de la Ley del trabajo en el mar

La gigantesca Ley alemana del trabajo en el mar de 2013, dotada de más de un centenar y medio de párrafos⁷⁴, carece de equivalente en el

⁶⁹ Inciso primero. Textualmente, «*Ein Arbeitgeber mit Sitz im Inland, der mit einem Unionsbürger ... mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland zur Arbeitsleistung im Inland einen Arbeitsvertrag abschließt, hat diesen spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung in Textform auf die Möglichkeit hinzuweisen, die Dienste der Beratungsstellen ... in Anspruch zu nehmen, und die aktuellen Kontaktdaten der Beratungsstelle anzugeben*».

⁷⁰ Pág. 25. Textualmente, «*circa ein Drittel einen ausländischen Mitarbeiter beschäftigen (EU- und Drittstaatsangehörige)*».

⁷¹ *Ibidem*. Textualmente, «*Es wird angenommen, dass wiederum nur ein Drittel dieser Betriebe Unionsbürger einstellen werden, die ihren Wohnsitz im Ausland haben*».

⁷² *Ibidem*. Textualmente, «*Dies sind rund 3 160 Betriebe*».

⁷³ Pág. 38. Textualmente, «*Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für eine Beschäftigung in Deutschland aus dem Ausland kommen und daher mit dem deutschen Rechtssystem möglicherweise nicht vertraut sind, sollen einen Hinweis auf bestehende Beratungsangebote bekommen*».

⁷⁴ Su denominación oficial, tal y como figura en la Ley de transposición, es «la Ley del trabajo en el mar de 20 abril 2013 (BOF I p. 868; 2014 I p. 605), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 20 mayo 2021 (BOF I p. 1144)». Textualmente, «*Das Seearbeitsgesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868; 2014 I S. 605), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 2021 (BGBl. I S. 1144) geändert* ACDCT, VOL. XV (2023), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 163-208

Derecho español del Trabajo (según la tan citada motivación del proyecto de Ley alemán, «en el sector de la navegación marítima, hay unos 9.000 trabajadores»)⁷⁵. Su enmienda por el artículo 5 de la Ley de transposición resultaba inescapable, pues —frente a la tradicional exclusión de los trabajadores del mar del ámbito de aplicación de las Directivas laborales de la Unión Europea⁷⁶— la Directiva (UE) 2019/1152 afirma que «el capítulo II de la presente Directiva es aplicable a la gente de mar y a los pescadores, sin perjuicio de las Directivas 2009/13/CE y (UE) 2017/159, respectivamente»⁷⁷, y teniendo en cuenta que «las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letras m) y o), y en los artículos 7, 9, 10 y 12 no serán aplicables a la gente de mar ni a los pescadores»⁷⁸. Lo modificado por la Ley de transposición son tres párrafos de esta otra Ley, aparte el añadido de un párrafo nuevo a la misma (lo que provocó, a su vez, la necesidad de tener que enmendar el Sumario de la propia Ley)⁷⁹. En lo esencial, se trata de enmiendas en línea con las padecidas por las Leyes federales laborales con ámbito de aplicación no sectorial, anteriormente reseñadas (por ejemplo, la obligación de informar sobre «supuesto que se acuerde, la duración del período de prueba»⁸⁰; o sobre «supuesto que se acuerde, la posibilidad de ordenar horas extraordinarias y sus requisitos»⁸¹; o sobre «el procedimiento a tramitar en caso de extinción de la relación laboral, y al menos la necesidad de forma escrita y los plazos extintivos, así

worden ist). Sobre ella, véase Christian BUBENZER, Jörg NOLTIN, Robert PEETZ y Esther MALLACH, *SeeArbG. Seearbeitsgesetz Kommentar*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2023), págs. 22 y ss.

⁷⁵ Pág. 21. Textualmente, «*In der Seeschifffahrt gibt es rund 9 000 Beschäftigte*».

⁷⁶ Últimamente, por la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, en la que se establece la regla general de que «no estarán sujetos al capítulo II de la presente Directiva los actos por los que un Estado miembro aplica las medidas relativas a los salarios mínimos de la gente de mar, establecidos periódicamente por la Comisión Paritaria Marítima u otro organismo autorizado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo» (artículo 1, apartado 5, inciso primero). Sobre esta Directiva y la problemática de su transposición, véase Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 6 (2023), págs. 145 y ss.

⁷⁷ Artículo 1, apartado 8, inciso primero.

⁷⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

⁷⁹ Cfr. apartados 1 y 3.

⁸⁰ Apartado 2, letras bb). Textualmente, «*sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit*».

⁸¹ *Ibidem*, letras dd). Textualmente, «*sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen*».

como el plazo para el ejercicio de la acción de protección contra el despido»⁸²). Por paradójico que pueda resultar, los empleados del hogar familiar y los trabajadores del mar han sido los únicos trabajadores españoles beneficiados por las dos únicas modificaciones padecidas por el Real Decreto 1659/1998 durante sus más de veinticinco años de vigencia (recuérdese que fue promulgado para transponer la Directiva 91/533/CEE, derogada desde 2022)⁸³, aunque también quede pendiente respecto de ellos (al igual que respecto del resto de trabajadores españoles), a día de hoy, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152.

F) Modificaciones en materia de formación profesional

Frente a las enmiendas verticales a que acabo de referirme, las enmiendas operadas por la Ley de transposición en materia de formación profesional tienen carácter horizontal o transversal, pues afectan hasta a siete de las once Leyes modificadas por la Ley de transposición de la Directiva, sacándole partido al artículo 13 de esta última (cuyo rótulo es el de «Formación obligatoria»). En realidad, cabe agrupar la multiplicidad de enmiendas de fondo sobre dicho tópico en tres apartados. El primero se refiere a la extensión a los aprendices de los derechos de información de que gozan los trabajadores ordinarios, a cuyo efecto se modifica la Ley de Formación Profesional de 2020⁸⁴ (lo que, según la motivación citada del

⁸² *Ibidem*, letras gg), medio-inciso primero. Textualmente, «*das bei der Kündigung des Heuverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage*».

⁸³ Dichas modificaciones fueron operadas por el Real Decreto 1620/2011 y por el Real Decreto 618/2020. Sobre el contexto del segundo de estos reglamentos, véase Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, «La actual regulación del trabajo a bordo de buques de pesca en la Organización Internacional del Trabajo y su incorporación del Derecho de la Unión Europea y a los Acuerdos de Colaboración de pesca sostenible negociados por la Comisión en nombre de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, número 151 (2021), págs. 141 y ss.

⁸⁴ Su denominación oficial, tal y como figura en la Ley de transposición, es «la Ley de formación profesional, en la redacción publicada el 4 mayo 2020 (BOF I p. 920), que ha sido últimamente modificada por el artículo 3 de la Ley de 28 junio 2022 (BOF I p. 969)». Textualmente, «*Das Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) geändert worden ist*». Tratándose de una norma alemana estructural, no extraña que haya contribuido a incrementar el típico género doctrinal alemán del

proyecto de Ley, «aumenta aún más la transparencia para los aprendices»⁸⁵, pero también la citada Ley del trabajo en el mar⁸⁶. El segundo, a efectos de reforzar dicha extensión, impone la equiparación jurídica —en la medida de lo posible— del contrato de aprendizaje con el contrato de trabajo ordinario, pasando a afirmar ahora tres de las Leyes enmendadas⁸⁷, concordemente, que «al contrato de formación hay que aplicarle los preceptos jurídicos y los principios jurídicos aplicables al contrato de trabajo, supuesto que no se desprenda lo contrario de su esencia y finalidad, así como de esta Ley»⁸⁸. El tercero, en fin, trata de la formación profesional a que tienen derecho los trabajadores con contrato de trabajo ordinario, con enmiendas de otras tres Leyes (y prototípicamente, la venerable Ordenanza industrial⁸⁹, donde

«comentario» de leyes. Al respecto, véase Thomas TAUBERT, *Berufbildungsgesetz Kommentar*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2021), págs. 25 y ss.

⁸⁵ Pág. 29. Textualmente, «*wird die Transparenz für die Auszubildenden weiter erhöht*».

⁸⁶ Cfr. artículo 5, apartado 4.

⁸⁷ Se trata de la Ley de técnicos anestesistas y de ayudantes técnicos quirúrgicos de 2019, cuya denominación oficial, según la Ley de transposición, es «Ley de técnicos anestesistas y de ayudantes técnicos quirúrgicos de 14 diciembre 2019 (BOF I p.2768), que ha sido últimamente modificada por el artículo 11 de la Ley de 24 febrero 2021 (BOF I p. 274)» [textualmente, «*Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2768), das durch Artikel 11 des Gesetzes vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist*»]; de la Ley de sanitarios de urgencias de 2013, cuya denominación oficial, según la Ley de transposición, es «Ley de sanitarios de urgencias de 22 mayo 2013 (BOF I p. 1348), que ha sido últimamente modificada por el artículo 12 de la Ley de 24 febrero 2021 (BOF I p. 274)» [textualmente, «*Notfallsanitätergesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 24. Februar 2021 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist*»]; y de la Ley de la profesión de a[yudante] t[écnico] f[armacéutico] de 2020, cuya denominación oficial, según la Ley de transposición, es «Ley de la profesión de a[yudante] t[écnico] f[armacéutico] de 13 enero 2020 (BOF I p. 66), que ha sido últimamente modificada por el artículo 8, apartado 6a, de la Ley de 27 septiembre 2021 (BOF I p. 4530)» [textualmente, «*PTA-Berufsgesetzes vom 13. Januar 2020 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 8 Absatz 6a des Gesetzes vom 27. September 2021 (BGBl. I S. 4530) geändert worden ist*»].

⁸⁸ Cfr. artículos 8, 9 y 10. Textualmente, «*Auf den Ausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden*».

⁸⁹ Se remonta a 1869, aunque su denominación oficial actual, según la Ley de transposición, es «la Ordenanza industrial, en la redacción publicada el 22 febrero 1999 (BOF I p. 202), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 19 junio 2022 (BOF I p. 918)». Textualmente, «*Die Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2022 (BGBl. I S. 918) geändert worden ist*».

aparece regulado el poder directivo del empresario⁹⁰), relativas ahora a que el trabajador ordinario tiene que ser informado sobre «el eventual derecho a la formación continua puesta a disposición por el empresario»⁹¹, teniendo en cuenta (especialmente, en caso de tratarse de formación continua obligatoria, como la que tiene que dispensar el empresario naviero) todo lo siguiente: 1) que «si por ley o en base a una ley, por convenio colectivo o acuerdo de empresa o de empleados públicos, el empresario está obligado a ofrecer al trabajador la formación necesaria para realizar la prestación laboral, no pueden cargarse al trabajador los costes relativos a ella»⁹², aclarando la motivación del proyecto de Ley que «la financiación de la formación por terceros es tan posible como el reparto de costes entre el empresario y un tercero»⁹³; 2) que, como regla, esta «formación ... debe realizarse durante la jornada ordinaria de trabajo»⁹⁴; y 3) que «supuesto que la formación ... deba realizarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se considera como jornada de trabajo»⁹⁵.

G) Modificaciones en materia de infracciones y sanciones administrativas del empresario

⁹⁰ Véase Alberto 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.

⁹¹ Cfr., por todos, artículo 1, apartado 2, letras iii). Textualmente, «*ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung*».

⁹² Cfr., por todos, artículo 6, apartado 2, dando nueva redacción al párrafo 111, apartado 1, de la Ordenanza industrial. Textualmente, «*Ist der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten, dürfen dem Arbeitnehmer die Kosten hierfür nicht auferlegt werden*». Sobre los convenios colectivos y acuerdos de empresa mencionados, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), págs. 216 y ss., y 224 y ss.

⁹³ Pág. 35. Textualmente, «*Eine Drittfinanzierung der Fortbildung ist damit ebenso wenig ausgeschlossen wie eine Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und einem Dritten*».

⁹⁴ Cfr., por todos, artículo 6, apartado 2, dando nueva redacción al párrafo 111, apartado 2, inciso primero, de la Ordenanza industrial. Textualmente, «*Fortbildungen ... sollen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden*».

⁹⁵ Cfr., por todos, artículo 6, apartado 2, dando nueva redacción al párrafo 111, apartado 2, inciso segundo, de la Ordenanza industrial. Textualmente, «*Soweit Fortbildungen ... außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, gelten sie als Arbeitszeit*».

La Directiva 91/533/CEE no contenía ninguna previsión sobre la exigencia del cumplimiento de su contenido por la vía del Derecho Administrativo sancionador, lo que quizá explica que nuestra Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social se limitase a tipificar como infracción administrativa laboral meramente «leve» del empresario, literalmente, «no informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral»⁹⁶, a sancionar con una multa administrativa de como máximo 750 euros⁹⁷. Este estado de cosas se ha vuelto insostenible tras la derogación de dicha Directiva⁹⁸, pues la Directiva (UE) 2019/1152 afirma ahora —en una de sus disposiciones horizontales— que «los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva»⁹⁹, teniendo en cuenta que «las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias»¹⁰⁰. De ahí —sobre la base de que en Alemania no existe una sola Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sino que cada concreta Ley laboral puede contener su propio y específico cuadro de infracciones y sanciones administrativas del empresario¹⁰¹— que la Ley de transposición de la Directiva se haya visto obligada a enmendar hasta tres de las Leyes laborales anteriormente citadas¹⁰², al efecto de introducir multas administrativas disuasorias a imponer al empresario por la infracción los deberes de información

⁹⁶ Cfr. artículo 6, apartado 4.

⁹⁷ Críticamente, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., cit., pág. 90 y nota 32.

⁹⁸ Proponiendo muy diversos «retoques» en nuestra Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, véase José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, cit., págs. 304 y ss.

⁹⁹ Artículo 19, inciso primero.

¹⁰⁰ *Ibidem*, inciso segundo.

¹⁰¹ Al respecto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El Derecho socio-laboral sancionador en Alemania», en Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO (Coordinador), *Derecho administrativo sancionador socio-laboral. Teoría y práctica*, Laborum (Murcia, 2023), págs. 775 y ss.

¹⁰² Se trata de la Ley de documentación informativa de 1995 (cfr. artículo 1, apartado 4), de la Ley de formación profesional de 2020 (cfr. artículo 2, apartado 3) y de la Ley de cesión de trabajadores de 1995 (cfr. artículo 4, apartado 3).

regulados en la propia Directiva, con la consecuencia —en el caso de infracciones combinadas, ahora tipificadas en la Ley de documentación informativa, en cuanto que principal norma alemana afectada por la nueva Directiva— de que tras la transposición queda imponer al empresario multas por importe de hasta un máximo de 6.000 euros¹⁰³, recordando a este efecto la motivación del proyecto de Ley, hasta en tres ocasiones (referidas a las tres Leyes modificadas, a estos concretos efectos), que «a la hora de calcular la multa, debe tenerse especialmente en cuenta la situación económica de las PYMEs»¹⁰⁴.

V. ENMIENDAS FORMALES OPERADAS POR LA LEY ALEMANA DE TRANSPOSICIÓN

La Ley de transposición de la Directiva es una muestra perfecta de que el legislador alemán se toma la tarea de legislar siempre muy en serio, y —parafraseando a Rudolf von IHERING, al que más arriba me referí— nunca «en broma», pareciéndole inconcebible que las Leyes en vigor, una

¹⁰³ En efecto, el nuevo párrafo 4, apartado 2, de dicha Ley afirma que «la infracción administrativa puede sancionarse con una multa de hasta dos mil euros». Textualmente, «*die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden*». Pero hay que tener en cuenta que el apartado 1 de este mismo precepto tipifica separadamente hasta tres grupos distintos de infracciones administrativas sobre el tema, afirmando que «comete infracción administrativa [*Ordnungswidrig handelt, wer*]»: 1) «contra lo dispuesto en el párrafo 2, apartado 1, inciso 1, no comunica la condición contractual esencial mencionada en el párrafo 2, apartado 1, inciso 2, no la entrega correctamente, no la entrega completamente, no la entrega del modo prescrito o no la entrega temporáneamente [*entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1 eine in § 2 Absatz 1 Satz 2 genannte wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigt*]»; 2) «contra lo dispuesto en el párrafo 2, apartado 2, también en conexión con el apartado 3, no entrega la comunicación allí mencionada, no la entrega correctamente, no la entrega completamente o no la entrega temporáneamente [*entgegen § 2 Absatz 2, auch in Verbindung mit Absatz 3, eine dort genannte Niederschrift nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig aushändigt*]»; ó 3) «contra lo dispuesto en el párrafo 3, apartado 1, no realiza la comunicación, no la realiza correctamente, no la realiza completamente, no la realiza del modo prescrito o no la realiza temporáneamente [*entgegen § 3 Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht*]».

¹⁰⁴ Pág. 29. Textualmente, «*Im Rahmen der Bußgeldbemessung soll bei der Berücksichtigung ... die wirtschaftliche Situation von KMU besonders einbezogen werden*». Cfr., además, págs. 30 y 32.

vez promulgadas, tengan que quedar abandonadas a su suerte. Se explica así que dicha Ley contenga casi dos decenas de enmiendas de carácter formal o de ajuste de concordancias numéricas internas (llamadas por la motivación del proyecto de Ley «modificaciones consecuenciales [Folgeänderungen]» o, también, «actualizaciones consecuenciales de técnica regulatoria [regelungstechnische Folgeanpassungen]»), cabiendo incluso que la única enmienda introducida en una Ley anterior, por causa de la promulgación de la Ley de transposición, sea precisamente una enmienda de dicho carácter, como en el caso de la operada por su artículo 3 en la Ordenanza de la artesanía de 1998¹⁰⁵, a cuyo tenor «en el párrafo 30, apartado 1, inciso 3 ..., las palabras “, párrafo 11, apartado 1, inciso 2, número 1”, se sustituyen por las palabras “, párrafo 11, apartado 1, inciso 2, número 2”»¹⁰⁶. En España, en cambio, parece que no nos queda más remedio que resignarnos a «las bromas» que continuamente le gasta nuestro legislador a la ciudadanía, eludiendo realizar enmiendas formales o enmiendas «paja», en cuanto que distintas de las enmiendas de fondo o enmiendas «trigo» (el muestrario de Leyes españolas vigentes abandonadas a su suerte, una vez que han sido promulgadas, podría extenderse casi *ad infinitum*, refiriéndose incluso ese muestrario a normas tan cruciales como la Ley Orgánica 11/1985, de libertad sindical¹⁰⁷, o la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social¹⁰⁸), pareciéndome que la más reciente y más monumental de las «bromas» legislativas en cuestión (por cierto, nada graciosa) se refiere a la imposibilidad de conocer cuál sea, a día de hoy, el texto vigente del artículo 16, apartado 1, letra c), de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, al haber sido modificado dicho precepto simultáneamente y en términos contradictorios por dos Leyes distintas (una patrocinada por el Ministerio de Trabajo, la otra patrocinada por el

¹⁰⁵ Su denominación oficial, tal y como figura en la Ley de transposición, es «la Ordenanza de la artesanía, en la redacción publicada el 24 septiembre 1998 (BOF I p. 3074; 2006 I p. 2095), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 9 junio 2021 (BOF I p. 1654)». Textualmente, «*Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1654) geändert worden ist*».

¹⁰⁶ Textualmente, «*werden die Wörter „§ 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1“ durch die Wörter „§ 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2“ ersetzt*».

¹⁰⁷ Acerca de su fantasmagórica «disposición transitoria», de la que carece, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., cit., pág. 193, nota 1.

¹⁰⁸ Al respecto, véase Alberto ARUFE VARELA, «Defectos de técnica legislativa en la regulación de la nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo. La necesidad de una reforma inaplazable», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, número 12 (2013), págs. 165 y ss.

Ministerio de igualdad), las cuales entraron en vigor exactamente el mismo día, con el agravante de haber transcurrido estérilmente ya más de año y medio —sin que nadie haga nada (a salvo, eso sí, eventuales denuncias doctrinales)¹⁰⁹— desde que se materializó semejante entuerto.

VI. BIBLIOGRAFÍA CITADA

— Alberto 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).

— Alberto ARUFE VARELA, *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).

— Alberto ARUFE VARELA, «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del Derecho alemán de la Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario*, número 77 (2008).

— Alberto ARUFE VARELA, «Defectos de técnica legislativa en la regulación de la nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo. La necesidad de una reforma inaplazable», *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, número 12 (2013).

— Alberto ARUFE VARELA, «La ley federal alemana sobre “el trabajo del mañana”, de 20 mayo 2020. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, número 1 (2021).

— Alberto ARUFE VARELA, «La prohibición de la forma electrónica del despido en Alemania. Una norma protectora del trabajador en tiempos de

¹⁰⁹ Véase Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El monumental error de técnica jurídica, relativo a la Leu de empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley trans», Brief de 7 marzo 2023, publicado en el portal en Internet de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ubicado en www.aedtss.com.

digitalización del mercado de trabajo», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 2 (2022).

— Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023).

— Holger BRECHT-HEITZMANN, «La laboralidad de los trabajadores de plataformas en Alemania, a la luz de los progresos actuales» [traducción castellana de Alberto ARUFE VARELA y Jesús MARTÍNEZ GIRÓN], *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 10 (2024).

— Christian BUBENZER, Jörg NOLTIN, Robert PEETZ y Esther MALLACH, *SeeArbG. Seearbeitsgesetz Kommentar*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2023).

— Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, «La actual regulación del trabajo a bordo de buques de pesca en la Organización Internacional del Trabajo y su incorporación del Derecho de la Unión Europea y a los Acuerdos de Colaboración de pesca sostenible negociados por la Comisión en nombre de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, número 151 (2021).

— Wolfgang DÄUBLER, Olaf DEINERT y Bertram ZWANZIGER (Editores), *KSchR Kündigungsschutzrecht*, 11ª ed., Bund Verlag (Frankfurt a.M., 2020).

— Javier GÁRATE CASTRO, «La regulación de las obligaciones administrativas del empresario que desplace temporalmente trabajadores a España: Propuestas de modificación y mejora a la luz de la Directiva 2014/67/UE y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Migraciones y Seguridad Social*, número 127 (2017).

— Javier GÁRATE CASTRO, «Prólogo» a José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).

— Javier GÁRATE CASTRO, «Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios transnacional: Análisis y propuestas en orden a la transposición al Derecho español de las modificaciones realizadas por la Directiva (UE) 2018/957 en los artículos 1 y 3 de la Directiva 96/71/CE», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Migraciones y Seguridad Social*, número 142 (2019).

— Jesús 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*, volumen I (2009).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «Reestructuraciones empresariales», en el volumen *Reestructuraciones empresariales XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021. Ponencias*, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2021).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 1 (2021).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El Derecho socio-laboral sancionador en Alemania», en Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO (Coordinador), *Derecho administrativo sancionador socio-laboral. Teoría y práctica*, Laborum (Murcia, 2023).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., Atelier (Barcelona, 2016).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, «Contratación temporal y a tiempo parcial», en Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO y Henar ÁLVAREZ CUESTA (Directoras), *Avanzando en transiciones justas en la Unión Europea: El trabajo decente como motor de cambio (ATJUE). Materiales para el estudio*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2024).

— José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).

— Rudi MÜLLER-GLÖGE, Ulrich PREIS e Ingrid SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20ª ed., C.H.Beck (Múnich, 2020).

— Hans PRÜTTING, Gerhard WEGEN y Gerd WEINREICH (Editores), *BGB. Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar*, 19ª ed., Luchterhand Verlag (Múnich, 2024).

— Thomas TAUBERT, *Berufbildungsgesetz Kommentar*, 3ª ed., C.H.Beck (Múnich, 2021).

— Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 6 (2023).

— Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El monumental error de técnica jurídica, relativo a la Leu de empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley trans», Brief de 7 marzo 2023, publicado en el portal en Internet de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ubicado en www.aedtss.com.

— Rudolf VON JHERING, *Scherz und Ernst in der Jurisprudenz*, Breitkopf & Härtel (Leipzig, 1884).

VII. TRADUCCIÓN ÍNTEGRA DEL TEXTO DE LA LEY

Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 junio 2019, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea, en el ámbito del Derecho Civil y para la transferencia de funciones al seguro social de la agricultura, silvicultura y horticultura, de 20 julio 2022*

La Cámara baja ha aprobado la siguiente Ley:

Sumario

- Artículo 1. Modificación de la Ley de documentación informativa
- Artículo 2. Modificación de la Ley de formación profesional
- Artículo 3. Modificación de la Ordenanza del artesanado
- Artículo 4. Modificación de la Ley de cesión de trabajadores
- Artículo 5. Modificación de la Ley del trabajo en el mar
- Artículo 6. Modificación de la Ordenanza industrial
- Artículo 7. Modificación de la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo
- Artículo 8. Modificación de la Ley de técnicos anestesistas y de la Ley de ayudantes técnicos quirúrgicos
- Artículo 9. Modificación de la Ley de sanitarios de emergencias
- Artículo 10. Modificación de la Ley de la profesión de a[yudante] t[técnico] f[armacéutico]
- Artículo 11. Modificación de la Ley de desplazamiento de trabajadores
- Artículo 11a. Modificación de la Ley de organización del mercado
- Artículo 11b. Modificación del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social
- Artículo 12. Entrada en vigor

Artículo 1. Modificación de la Ley de documentación informativa

La Ley de documentación informativa de 20 julio 1995 (BOF I p. 946), que ha sido últimamente modificada por el artículo 3a de la Ley de 11 agosto 2014 (BOF I p. 1348), se modifica como sigue:

* Los artículos 1 a 11 de esta Ley sirven para transponer la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 junio 2019, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE L 186 de 11.7.2019 p. 105).

1. En el párrafo 1, inciso 1, se eliminan las palabras «, salvo que se contraten como máximo por un mes».

2. El párrafo 2 se modifica como sigue:

a) El apartado 1 se modifica como sigue:

aa) El inciso 1 se redacta como sigue:

«El empresario tiene que documentar por escrito las condiciones contractuales esenciales de la relación laboral dentro del plazo del inciso 4, firmar el escrito y entregárselo al trabajador».

bb) El inciso 2 se modifica como sigue:

aaa) En el número 3, tras la expresión «relaciones laborales:», se introducen las palabras «la fecha de finalización o».

bbb) En el número 4, tras la palabra «serán», se introducen las palabras «o elegir libremente su lugar de trabajo».

ccc) Tras el número 5, se introduce el siguiente número 6:

«6. Supuesto que se acuerde, la duración del período de prueba».

ddd) El actual número 6 será el número 7, y se redacta como sigue:

«7. La composición y la cuantía del salario, incluido el pago de horas extraordinarias, de complementos, de gratificaciones, de primas y de pagos especiales, así como de otros componentes del salario que en cada caso se fijen separadamente, y su vencimiento, así como la forma de pago».

eee) El actual número 7 será el número 8, y se redacta como sigue:

«8. La jornada de trabajo acordada, las pausas y períodos de descanso acordados, así como, en caso de trabajo acordado a turnos, el sistema de turnos, el ritmo de turnos y los requisitos para la modificación de los turnos».

fff) Tras el nuevo número 8, se introduce el siguiente número 9:

«9. En el caso del trabajo a llamada a que se refiere el párrafo 12 de la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo:

a) el acuerdo de que el trabajador tiene que realizar su prestación laboral en correspondencia con la acumulación de trabajo,

b) el número de las horas a retribuir como mínimo,

c) el marco temporal, determinado por días de referencia y horas de referencia, que se establece para realizar la prestación laboral, y

d) el plazo en el que tiene que comunicar con antelación a su empresario la ubicación de la jornada de trabajo».

ggg) Tras el nuevo número 9, se introduce el siguiente número 10:

«10. Supuesto que se acuerde, la posibilidad de ordenar horas extraordinarias y sus requisitos».

hhh) El actual número 8 será el número 11.

iii) Tras el nuevo número 11, se introducen los siguientes números 12 y 13:

«12. El eventual derecho a la formación continua puesta a disposición por el empresario,

13. Si el empresario promete al trabajador un plan de jubilación con un gestor de pensiones, el nombre y la dirección de este gestor de pensiones; el deber de documentación informativa se suprime cuando el gestor de pensiones se obliga a dar esta información».

jjj) El actual número 9 será el número 14, y se redacta como sigue:

«14. El procedimiento a seguir por el trabajador en caso de extinción de la relación laboral por el empresario, y al menos la necesidad de forma escrita y los plazos para la extinción de la relación laboral, así como el plazo para ejercitar la acción de protección contra el despido; hay que aplicar el parágrafo 7 de la Ley de protección contra el despido, también en caso de documentación informativa no reglamentaria sobre el plazo para el ejercicio de la acción de protección contra el despido,».

kkk) El actual número 10 será el número 15, y se redacta como sigue:

«15. Un aviso redactado de forma general sobre los convenios colectivos aplicables a la relación laboral, y los acuerdos de empresa o acuerdos de empleados públicos, así como las reglas de comisiones establecidas paritariamente, que establecen con base en el Derecho eclesiástico las condiciones de trabajo en el ámbito del empresario eclesiástico».

cc) Se introduce el siguiente inciso:

«Hay que entregar al trabajador la comunicación escrita con los datos a que se refiere el inciso 2, números 1, 7 y 8, a más tardar el primer día de la prestación laboral; la comunicación escrita con los datos a que se refiere el inciso 2, números 2 a 6, 9 y 10, a más tardar el séptimo día natural siguiente al comienzo acordado de la relación laboral; y la comunicación escrita con los demás datos a que se refiere el inciso 2, a más tardar un mes tras el comienzo acordado de la relación laboral».

b) El apartado 2 se redacta como sigue:

«(2) Si el trabajador tiene que realizar su prestación laboral fuera de la República Federal de Alemania, con una duración de más de cuatro semanas consecutivas, entonces el empresario tiene que entregar al trabajador antes de su partida la comunicación escrita a que se refiere el apartado 1, inciso 1,

con todos los datos esenciales a que se refiere el apartado 1, inciso 2, y los siguientes datos complementarios:

1. el país o países en que o en los que deba prestarse el trabajo en el extranjero, y la duración prevista del trabajo,
2. la moneda en que se realiza el pago,
3. supuesto que se acuerde, las prestaciones en dinero o en especie ligadas a la estancia en el extranjero, y en especial, gratificaciones por traslado y los costes reembolsables de viaje, manutención y alojamiento,
4. los datos relativos a si se ha previsto el regreso del trabajador, y las condiciones del regreso, en su caso».

c) Tras el apartado 2, se introduce el siguiente apartado 3:

«(3) Si la estancia en el extranjero a que se refiere el apartado 2 está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 diciembre 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la realización de prestaciones de servicios (DOUE L 18 de 21.1.1997, p. 1), que ha sido modificada por la Directiva (UE) 2018/957 (DOUE L 173 de 9.7.2018, p. 16), la comunicación escrita a que se refiere el apartado 1, inciso 1, junto a los datos a que se refiere el apartado 2, también debe contener los siguientes datos complementarios:

1. la retribución a la que tiene derecho el trabajador al amparo del Derecho del Estado miembro o de los Estados miembros, en el que o en los que el trabajador debe prestar su trabajo,
2. el enlace al sitio web oficial nacional propio que gestione el Estado miembro en el que el trabajador debe prestar su trabajo, al amparo del artículo 5, apartado 2, letra a, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 mayo 2014, para el cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el traslado de trabajadores en el marco de la realización de prestaciones de servicios y para la modificación del Reglamento (UE) núm. 1024/2012, sobre cooperación administrativa con ayuda del sistema de información del mercado interior (“Reglamento IMI”) (DOUE L 159 de 28.5.2014, p. 11)».

d) El actual apartado 3 será el apartado 4, y se redacta como sigue:

«(4) Los datos a que se refiere el apartado 1, inciso 2, números 6 a 8 y 10 a 14, pueden sustituirse por un aviso sobre los convenios colectivos aplicables a la relación laboral, y los acuerdos de empresa o acuerdos de empleados públicos, así como las reglas de comisiones establecidas paritariamente, que establecen con base en el Derecho eclesiástico las condiciones de trabajo en

el ámbito del empresario eclesiástico. Si en los casos del apartado 1, inciso 2, números 11 y 14, es decisiva la correspondiente regulación legal, entonces puede remitirse a ella. Los datos a que se refiere el apartado 2, número 2, y el apartado 3, número 1, pueden sustituirse por un aviso sobre las disposiciones concretas de las correspondientes normas legales y normas administrativas, y estatutos o convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos de empleados públicos, así como las reglas de comisiones establecidas paritariamente, que establecen con base en el Derecho eclesiástico las condiciones de trabajo en el ámbito del empresario eclesiástico».

e) El actual apartado 4 será apartado 5 y las palabras «a que se refieren los apartados 1 y 2» se sustituirán por las palabras «a que se refieren los apartados 1, 2 y 3», y las palabras «en los apartados 1 a 3» se sustituirán por las palabras «en los apartados 1 a 4».

3. El párrafo 3 se modifica como sigue:

a) En el inciso 1, las palabras «un mes tras la modificación» se sustituirán por las palabras «en el día en que entre en vigor».

b) El inciso 2 se redacta como sigue:

«El inciso 1 no se aplica en caso de modificación de las normas legales aplicables, y de los convenios colectivos, acuerdos de empresa o acuerdos de empleados públicos, así como las reglas de comisiones establecidas paritariamente, que establecen con base en el Derecho eclesiástico las condiciones de trabajo en el ámbito del empresario eclesiástico».

4. Tras el párrafo 3, se introduce el siguiente párrafo 4:

«Párrafo 4. Normas sobre multas

(1) Comete infracción administrativa quien

1. contra lo dispuesto en el párrafo 2, apartado 1, inciso 1, no comunica la condición contractual esencial mencionada en el párrafo 2, apartado 1, inciso 2, no la entrega correctamente, no la entrega completamente, no la entrega del modo prescrito o no la entrega temporáneamente,

2. contra lo dispuesto en el párrafo 2, apartado 2, también en conexión con el apartado 3, no entrega la comunicación allí mencionada, no la entrega correctamente, no la entrega completamente o no la entrega temporáneamente, o

3. contra lo dispuesto en el párrafo 3, apartado 1, no realiza la comunicación, no la realiza correctamente, no la realiza completamente, no la realiza del modo prescrito o no la realiza temporáneamente.

(2) La infracción administrativa puede sancionarse con una multa de hasta dos mil euros».

5.El actual párrafo 4 será el párrafo 5, y el inciso 1 se redacta como sigue:

«Si la relación laboral ya existía antes de 1 agosto 2022, entonces hay que entregar al trabajador, a petición suya, a más tardar el séptimo día siguiente al conocimiento de la exigencia por el empresario, la comunicación escrita con los datos a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, inciso 2, números 1 a 10; la comunicación escrita con los demás datos a que se refiere el párrafo 2, apartado 1, inciso 2, hay que entregarla, a más tardar el mes siguiente al conocimiento de la exigencia».

6.El actual párrafo 5 será el párrafo 6.

Artículo 2. Modificación de la Ley de formación profesional

La Ley de formación profesional, en la redacción publicada el 4 mayo 2020 (BOF I p. 920), que ha sido últimamente modificada por el artículo 3 de la Ley de 28 junio 2022 (BOF I p. 969), se modifica como sigue:

1. El párrafo 11, apartado 1, inciso 2, se modifica como sigue:

a) El número 1 se coloca después del siguiente número 1:

«Nombre y dirección del formador, así como, si el que hay que formar es menor de edad, nombre y dirección adicionales de su representante legal».

b) Los actuales números 1 y 2 serán los números 2 y 3.

c) El actual número 3 será el número 4, y se redacta como sigue:

«4. Los lugares de formación y las actividades de formación fuera de los lugares de formación».

d) Los actuales números 4 y 5 serán los números 5 y 6.

e) El actual número 6 será el número 7, y se redacta como sigue:

«7. Pago y cuantía de la remuneración, así como su estructuración, siempre que el pago se estructure en partes diferenciadas».

f) Tras el nuevo número 7, se introduce el siguiente número 8:

«8. Pago o compensación de horas extraordinarias».

g) Los actuales números 7 a 10 serán los números 9 a 12.

2. En el párrafo 36, apartado 1, inciso 3, las palabras «, párrafo 11, apartado 1, inciso 2, número 1», se sustituirán por las palabras «, párrafo 11, apartado 1, inciso 2, número 2».

3. En el párrafo 101, apartado 2, tras las palabras «cinco mil euros», las palabras «en el caso del apartado 1, número 1, con una multa de hasta dos mil euros y».

Artículo 3. Modificación de la Ordenanza de la artesanía

En el párrafo 30, apartado 1, inciso 3, de la Ordenanza de la artesanía, en la redacción publicada el 24 septiembre 1998 (BOF I p. 3074; 2006 I p. 2095), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 9 junio 2021 (BOF I p. 1654), las palabras «, párrafo 11, apartado 1, inciso 2, número 1», se sustituyen por las palabras «, párrafo 11, apartado 1, inciso 2, número 2».

Artículo 4. Modificación de la Ley de cesión de trabajadores

La Ley de cesión de trabajadores, en la redacción publicada el 3 febrero 1995 (BOF I p. 158), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 18 marzo 2022 (BOF I p. 466), se modifica como sigue:

1. En el párrafo 11, apartado 2, inciso 4, se sustituye el punto al final por las palabras «y comunicarle la empresa y dirección del prestatario, al que se cede, en formato escrito».

2. El párrafo 13a se modifica como sigue:

a) El rótulo se redacta como sigue:

«Párrafo 13a. Deber de información del prestatario sobre puestos de trabajo libres y petición de aceptación del trabajador prestado».

b) El tenor será el apartado 1.

c) Se introduce el siguiente apartado 2:

«(2) Si el prestatario tiene un trabajador prestado, que se le ha cedido al menos seis meses y que le ha anunciado en formato escrito que desea celebrar un contrato de trabajo, tiene que comunicarle una respuesta fundada en formato escrito, en el mes siguiente al registro del anuncio. El inciso 1 no se aplica, supuesto que el trabajador prestado ya ha anunciado al prestatario este deseo una vez en los últimos doce meses. Para determinar la duración de la cesión a que se refiere el inciso 1, se aplica analógicamente el parágrafo 1, apartado 1b, inciso 2».

3. El parágrafo 16 se modifica como sigue:

a) En el apartado 1, número 9, se sustituyen los datos «parágrafo 13, inciso 1», por las palabras «parágrafo 13a, apartado 1, inciso 1».

b) En el apartado 2, las palabras «la infracción administrativa a que se refiere el apartado 1, números 4, 5, 6a y 8 se sanciona con multa de hasta mil euros», se sustituyen por las palabras «la infracción administrativa a que se refiere el apartado 1, número 8, se sanciona con multa de hasta dos mil euros, y la infracción administrativa a que se refiere el apartado 1, números 4, 5 y 6a con multa de hasta mil euros».

Artículo 5. Modificación de la Ley del trabajo en el mar

La Ley del trabajo en el mar de 20 abril 2013 (BOF I p. 868; 2014 I p. 605), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 20 mayo 2021 (BOF I p. 1144), se modifica como sigue:

1. En el sumario, tras el dato parágrafo 32, se introduce el siguiente dato: «Parágrafo 32a. Formación continua obligatoria».

2. El parágrafo 28 se modifica como sigue:

a) En el apartado 1, inciso 3, las palabras «apartado 2, número 11», se sustituyen por las palabras «apartado 2, número 13».

b) El apartado 2 se modifica como sigue:

aa) En el número 5, tras la expresión «contrato de embarque», se introducen las palabras «: la fecha final o».

bb) Tras el número 5, se introduce el siguiente número 6:
«6. supuesto que se acuerde, la duración del período de prueba,».

cc) El actual número 6 será el número 7, y se redacta como sigue:
«7. La estructura y cuantía de la retribución de los marineros, incluido el pago de horas extraordinarias, complementos, gratificaciones, primas y pagos especiales que en cada caso se declaren separadamente, o la fórmula tomada como base para el cálculo de la retribución de los marineros, así como el vencimiento de la retribución de los marineros y la forma de pago».

dd) Tras el nuevo número 7, se introduce el siguiente número 8:
«8. Supuesto que se acuerde, la posibilidad de ordenar horas extraordinarias y sus requisitos».

ee) El actual número 7 será el número 9, y se redacta como sigue:
«9. las jornadas acordadas, las pausas y períodos de descanso, así como, en caso de sistema de pluralidad de guardias, el sistema acordado».

ff) El actual número 8 será el número 10.

gg) El actual número 9 será el número 11, y se redacta como sigue:
«11. El procedimiento a tramitar en caso de extinción de la relación laboral, y al menos la necesidad de forma escrita y los plazos extintivos, así como el plazo para el ejercicio de la acción de protección contra el despido; hay que aplicar el parágrafo 7 de la Ley de protección contra el despido, también en caso de documentación informativa no reglamentaria sobre el plazo para el ejercicio de la acción de protección contra el despido».

hh) Los actuales números 10 a 12 serán los números 12 a 14.

ii) Tras el número 14, se introduce el siguiente número 15:
«15. un eventual derecho a formación continuada proporcionada por el naviero».

jj) el actual número 13 será el número 16.

c) En el apartado 3, número 3, las palabras «apartado 2, número 6», se sustituyen por las palabras «apartado 2, número 7».

d) En el apartado 5, inciso 1, las palabras «apartado 2, números 6 a 10, 12», se sustituyen por las palabras «apartado 2, números 6 a 12, 14, 15».

e) Se introduce el siguiente apartado 7:

«7. Si la relación de embarque ya existía antes de 1 agosto 2022, entonces hay que entregar o comunicar al miembro de la tripulación, si lo pide, una comunicación escrita con los datos esenciales a que se refiere el apartado 2, en los siete días siguientes al registro de la petición. Supuesto que una comunicación o contrato de embarque por escrito, emitidos con anterioridad, contenga los datos esenciales a que se refiere el apartado 2, se suprime esta obligación».

3. Tras el párrafo 32, se introduce el siguiente párrafo 32a:

«Párrafo 32a. Formación continua obligatoria

Si por ley o con base en una ley, por convenio colectivo o acuerdo de empresa, el naviero está obligado a ofrecer al miembro de la tripulación la formación necesaria para realizar la prestación laboral, los costes relativos a ella no pueden cargarse al miembro de la tripulación.

La formación continua a que se refiere el apartado 1 debe llevarse a cabo durante la jornada ordinaria. Supuesto que la formación a que se refiere el apartado 1 deba realizarse fuera de la jornada ordinaria, se considera como jornada de trabajo».

4. El párrafo 82 se modifica como sigue:

a) El apartado 3, inciso 1, se modifica como sigue:

aa) El número 6 se redacta como sigue:

«6. la advertencia de que la formación puede desarrollarse en diversos buques, así como las actividades de formación fuera de los lugares de trabajo».

bb) El número 9 se redacta como sigue:

«9. la estructuración y la cuantía de la retribución, incluidos complementos, gratificaciones, premios y pagos especiales que haya que abonar por separado en cada caso, o la fórmula en que se base el cálculo de la retribución, así como el vencimiento del pago, la forma de abono y,

supuesto que se prevea, las modalidades y retribución de horas extraordinarias».

cc) El número 11 se redacta como sigue:

«11. el procedimiento a tramitar en caso de extinción del contrato de formación, y al menos la exigencia de forma escrita y los plazos extintivos, así como el plazo para el ejercicio de la acción de protección contra el despido; hay que aplicar el parágrafo 7 de la Ley de protección contra el despido, también en caso de documentación informativa no reglamentaria sobre el plazo para el ejercicio de la acción de protección contra el despido».

b) Se introduce el siguiente apartado 9:

«(9) Si ya existía la relación de formación antes de 1 agosto 2022, entonces hay que entregar o comunicar al formando, si lo pide, una comunicación escrita con los datos esenciales a que se refiere el apartado 3, en los siete días siguientes al registro de la petición. Supuesta una comunicación o un contrato escrito de formación anteriores, que contenga los datos esenciales a que se refiere el apartado 3, se suprime esta obligación».

5. El parágrafo 158 se modifica como sigue:

a) En el apartado 1, inciso 2, las palabras «apartado 2, números 1 a 5, 7, 9, 10, 12 y 13», se sustituyen por las palabras «apartado 2, números 1 a 5, 9, 11, 12, 14 y 16».

b) En el apartado 2, inciso 1, número 1, letra a, las palabras «parágrafo 28, apartado 2, números 6, 8, 11», se sustituyen por las palabras «parágrafo 28, apartado 2, números 7, 10, 13», y se introduce, tras la expresión «deber de prestación de servicios», la expresión «formación obligatoria».

Artículo 6. Modificación de la Ordenanza industrial

La Ordenanza industrial, en la redacción publicada el 22 febrero 1999 (BOF I p. 202), que ha sido últimamente modificada por el artículo 1 de la Ley de 19 junio 2022 (BOF I p. 918), se modifica como sigue:

1. En el sumario, los datos relativos a los párrafos 111 a 132a se sustituyen por los siguientes datos:

«, parágrafo 111. Formación obligatoria
Párrafos 112 a 132a (suprimidos)».

2. Se redacta el párrafo 111 como sigue:

«Párrafo 111. Formación obligatoria

(1) Si por ley o en base a una ley, por convenio colectivo o acuerdo de empresa o de empleados públicos, el empresario está obligado a ofrecer al trabajador la formación necesaria para realizar la prestación laboral, no pueden cargarse al trabajador los costes relativos a ella.

(2) La formación a que se refiere el apartado 1 debe realizarse durante la jornada ordinaria de trabajo. Supuesto que la formación a que se refiere el apartado 1 deba realizarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se considera como jornada de trabajo».

Artículo 7. Modificación de la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo

La Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo a plazo de 21 diciembre 2000 (BOF I p. 1966), que ha sido últimamente modificada por el artículo 10 de la Ley de 22 noviembre 2019 (BOF I p. 1746), se modifica como sigue:

1. El párrafo 7 se modifica como sigue:

a) En el apartado 2, inciso 1, se sustituye el punto final por las palabras «e informar a los trabajadores sobre los puestos de trabajo correspondientes, que deban cubrirse en el centro de trabajo o la empresa».

b) El apartado 3 se redacta como sigue:

«(3) El empresario tiene que comunicar al trabajador, cuya relación laboral exista más de seis meses y que le ha anunciado en formato escrito el deseo a que se refiere el apartado 2, inciso 1, una respuesta fundada en formato escrito, en el mes siguiente al registro del anuncio. Si el empresario, en los últimos doce meses anteriores al registro del anuncio, ya ha respondido fundadamente en formato escrito al deseo exteriorizado a que se refiere el apartado 2, inciso 1, es suficiente la discusión verbal al amparo del apartado 2».

2. El párrafo 12 se modifica como sigue:

a) El apartado 3 se redacta como sigue:

«(3) El empresario está obligado a establecer el marco temporal, determinado por horas de referencia y días de referencia, en el que el trabajo puede tener lugar a petición suya. El trabajador sólo está obligado a la prestación laboral cuando el empresario le ha comunicado la situación de su correspondiente jornada de trabajo al menos con cuatro días de antelación, y la prestación de trabajo tiene que realizarse en el marco temporal a que se refiere el inciso 1».

b) En el apartado 6, inciso 1, las palabras «a los apartados 1 y 3» se sustituyen por las palabras «apartado 1 y del plazo de extinción anticipada a que se refiere el apartado 3, inciso 2».

3. El párrafo 15 se modifica como sigue:

a) Tras el apartado 2, se introduce el siguiente apartado 3:

«(3) Si se acuerda un período de prueba en una relación laboral con plazo, entonces debe ser éste proporcional a la duración esperada del plazo y a la forma de la actividad».

b) Los actuales apartados 3 a 5 serán los apartados 4 a 6.

4. En el párrafo 16, apartado 1, los datos «párrafo 15, apartado 3», se sustituyen por los datos «párrafo 15, apartado 4».

5. El párrafo 18 se modifica como sigue:

a) El tenor será el apartado 1.

b) Se introduce el siguiente apartado 2;

«(2) El empresario tiene que comunicar al trabajador, cuya relación laboral exista más de seis meses y que le ha anunciado su deseo de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido, dentro del mes siguiente al registro del anuncio, una respuesta fundada. El inciso 1 no se aplica, supuesto que el trabajador haya anunciado ya una vez al empresario este deseo en los últimos doce meses anteriores al registro del anuncio».

6. En el párrafo 21, los datos «párrafo 4, apartado 2, párrafo 5, párrafo 14, apartados 1 y 4, párrafo 15, apartados 2, 3 y 5», se sustituyen por las palabras «párrafo 4, apartado 2, párrafo 5, párrafo 14, apartados 1 y 4, párrafo 15, apartados 2, 4 y 6».

7. En el párrafo 22, apartado 2, los datos «párrafo 15, apartado 3», se sustituyen por los datos «párrafo 15, apartado 4».

Artículo 8. Modificación de la Ley de técnicos anestesistas y de ayudantes técnicos quirúrgicos

Al párrafo 23 de la Ley de técnicos anestesistas y de ayudantes técnicos quirúrgicos de 14 diciembre 2019 (BOF I p.2768), que ha sido últimamente modificada por el artículo 11 de la Ley de 24 febrero 2021 (BOF I p. 274), se le añade el siguiente apartado 7:

«(7) Al contrato de formación hay que aplicarle los preceptos jurídicos y los principios jurídicos aplicables al contrato de trabajo, supuesto que no se desprenda lo contrario de su esencia y finalidad, así como de esta Ley».

Artículo 9. Modificación de la Ley de sanitarios de urgencias

Al párrafo 12 de la Ley de sanitarios de urgencias de 22 mayo 2013 (BOF I p. 1348), que ha sido últimamente modificada por el artículo 12 de la Ley de 24 febrero 2021 (BOF I p. 274), se le añade el siguiente apartado 6:

«(6) Al contrato de formación hay que aplicarle los preceptos jurídicos y los principios jurídicos aplicables al contrato de trabajo, supuesto que no se desprenda lo contrario de su esencia y finalidad, así como de esta Ley».

Artículo 10. Modificación de la Ley de la profesión de a[yudante] t[técnico] f[armacéutico]

Al párrafo 18 de la Ley de la profesión de a[yudante] t[técnico] f[armacéutico] de 13 enero 2020 (BOF I p. 66), que ha sido últimamente modificada por el artículo 8, apartado 6a, de la Ley de 27 septiembre 2021 (BOF I p. 4530), se le añade el siguiente apartado 6:

«(6) Al contrato de formación hay que aplicarle los preceptos jurídicos y los principios jurídicos aplicables al contrato de trabajo, supuesto que no se desprenda lo contrario de su esencia y finalidad, así como de esta Ley».

Artículo 11. Modificación de la Ley de desplazamiento de trabajadores

Tras el párrafo 23b, de la Ley de desplazamiento de trabajadores de 20 abril 2009 (BOF I p.799), que ha sido últimamente modificada por el

artículo 12 de la Ley de 10 diciembre 2021 (BOF I p. 5162), se añade el siguiente párrafo 23c:

«Párrafo 23c. Deber de información en caso de reclutamiento en el extranjero

El empresario con sede en el extranjero, que celebre un contrato de trabajo con un ciudadano de la Unión a que se refiere el párrafo 23a, apartado 2, número 1, con domicilio o residencia habitual en el extranjero, tiene que avisar a éste en formato escrito, a más tardar el primer día de la prestación laboral, sobre la posibilidad de reclamar la ayuda de los servicios de asesoramiento a que se refiere el párrafo 23a, y de indicar los datos de contacto actuales de los servicios de asesoramiento. Supuesto que el trabajador fuese remitido al empresario y exista ante el trabajador el deber de información del mediador a que se refiere el párrafo 299 del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, se suprime el deber de avisar».

Artículo 11a. Modificación de la Ley de organización del mercado

La Ley de organización del mercado, en la redacción publicada el 7 noviembre 2017 (BOF I p.3746), que ha sido últimamente modificada por el artículo 108 de la Ley de 10 agosto 2021 (BOF I p. 3436), se modifica como sigue:

1. El párrafo 31, apartado 2, se modifica como sigue:

a) El inciso 1 se modifica como sigue:

aa) El número 1 se sustituye por los siguientes números 1 y 2:

«1. al amparo del párrafo 6, número 1, letras a, b, d, e, i, k, m, n, o, p y q, y número 2, de los párrafos 8, 9, 9a, 21, inciso 1, números 1, 2 y 3, y del párrafo 27, número 2, letra b, el Servicio de Ordenación del Mercado o la Administración Federal de Finanzas.

2. al amparo del párrafo 6, apartado 1, número 1, letras f y t, de los párrafos 9c y 9d, 15 y 16, la Administración Federal de Finanzas o el Seguro Social para la Agricultura, Silvicultura y Horticultura».

bb) El actual número 2 será número 3.

b) Tras el inciso 1, se introduce el siguiente inciso:

«Si se determina como servicio competente para la ejecución, en las normas a que se refiere el inciso 1, número 2, el Seguro Social para la Agricultura,

Silvicultura y Horticultura, se requiere Reglamento de conformidad del Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social».

2. Tras el párrafo 31, se introduce el siguiente párrafo 31a:

«Párrafo 31a. Inspección; reembolso de costes

(1) El seguro Social para la Agricultura, Silvicultura y Horticultura, en caso de realización de las funciones a él encomendadas por las disposiciones a que se refiere el párrafo 31, apartado 2, número 1, está sujeto a la inspección del Ministerio Federal. El alcance y la forma de realizar su inspección se determina por el Ministerio Federal de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

(2) Se autoriza al Ministerio Federal, de acuerdo con el Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social, por medio de Reglamento sin el consentimiento de la Cámara Alta

1. a asignar la inspección al Instituto Federal,

2. a regular los detalles de la inspección, supuesto que esto sea necesario, para cumplir las exigencias reguladas en el párrafo 1, apartado 2, números 1 a 3, en relación con la tramitación de pagos en el marco de la política agraria común.

(3) Si se determina en la normativa a que se refiere el párrafo 31, apartado 2, inciso 1, número 2, como servicio competente, el Seguro Social para la Agricultura, Silvicultura y Horticultura, se le reembolsan por la Federación todos los costes administrativos que le correspondan por la realización de sus funciones».

3. El párrafo 34e se modifica como sigue:

a) En el inciso 1, tras las palabras «Servicio de Ordenación del Mercado», se introducen las palabras «o el Seguro Social para la Agricultura, Silvicultura y Horticultura».

b) En el inciso 2, tras las palabras «Servicio de Ordenación del Mercado», se introducen las palabras «o el Seguro Social para la Agricultura, Silvicultura y Horticultura».

Artículo 11b. Modificación del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social

El Libro Séptimo del Código de Seguridad Social —Seguro Legal de Accidentes— (artículo 1 de la Ley de 7 agosto 1996, BOF I p. 1254), que ha

sido últimamente modificado por el artículo 14a de la Ley de 10 diciembre 2021 (BOF I p. 5162), se modifica como sigue:

1. En el Sumario, se redacta el dato relativo a párrafo 221a como sigue:
«Párrafo 221a. Procesamiento de datos por la Mutua Profesional Agrícola».

2. El párrafo 221a se redacta como sigue:

«Párrafo 221a. Procesamiento de datos por la Mutua Profesional Agrícola
(1) La Mutua Profesional Agrícola (párrafo 114, apartado 1, inciso 1, número 2), para la realización de las funciones a ella asignadas de otorgamiento de una ayuda en el marco de las medidas extraordinarias de apoyo al mercado a que se refieren los párrafos 9b, 9c y 9d de la Ley de organización del mercado, puede procesar los nombres, direcciones y cuentas bancarias de empresas a que se refiere el párrafo 136, apartado 3, número 1, almacenados por ella, los datos para el cálculo de cotizaciones a que se refiere el párrafo 182 sobre bases de cálculo existentes, así como los datos comunicados por las autoridades competentes de los Estados federados a que se refiere el párrafo 197, apartado 4, inciso 1 e inciso 4, supuesto que esto sea necesario para la prestación o control del pago de la ayuda.

(2) La Mutua Profesional Agrícola puede comunicar a la Oficina Presupuestaria Federal para Agricultura y Alimentación, por sola vez, hasta el 31 diciembre 2022,

1. los nombres y direcciones de las empresas a que se refiere el párrafo 136, apartado 3, número 1,
2. sus números de afiliación,
3. la forma de la explotación agrícola empresarial,
4. la superficie de cultivo y número de animales cubiertos hasta el 22 marzo 2022,

almacenados en ella, cumpliendo los requisitos del inciso 2, con la finalidad de otorgar la ayuda desde la Oficina Presupuestaria. La comunicación sólo es admisible, supuesto que los empresarios tengan derecho con base en las directrices promulgadas por el Ministerio Federal de Agricultura y Alimentación, en el marco de la normativa sobre concesión temporal de ayudas menores en el ámbito de la República Federal de Alemania, fundado en el marco de crisis temporal de la Comisión Europea para ayudas de Estado sobre protección de la economía como consecuencia de la agresión

de Rusia a Ucrania, de 22 abril 2022 (B[oletín Federal de] A[nuncios] P[arte] O[ficial] 27.04.2022 B2), y no hayan ya percibido la ayuda de actualización en cumplimiento de las funciones mencionadas en el apartado 1.

(3) La Oficina Presupuestaria Federal para Agricultura y Alimentación

1. puede utilizar el estado de datos a que se refiere el apartado 2, supuesto que esto sea necesario para la realización o control del pago de la ayuda, con base en la normativa de ayudas menores,

2. tiene que destruir este estado de datos inmediatamente, tras la aprobación con fuerza de ley del procedimiento de ayudas.

Los detalles sobre el procedimiento de transmisión de datos a que se refiere el apartado 2, y sobre el reembolso de costes, tiene que regularlos un acuerdo administrativo entre la Oficina Presupuestaria Federal para Agricultura y Alimentación, y la Mutua Profesional Agrícola».

Artículo 12. Entrada en vigor

(1) A reserva de lo dispuesto en los apartados 2 y 3, esta Ley entra en vigor el 1 agosto 2022.

(2) El artículo 10 entra en vigor el 1 enero 2023.

(3) Los artículos 11a y 11b entran en vigor el día siguiente a su publicación.

Se han garantizado los derechos constitucionales de la Cámara Alta.

Se expide con esto la presente Ley.

Hay que publicarla en el Boletín Oficial Federal.

Berlín, a 20 julio 2022

El Presidente Federal

Steinmeier

El Canciller Federal

Olaf Scholz

El Ministro Federal de Trabajo y de Seguridad Social

Hubertus Heil