

Ley sobre el trabajo a tiempo parcial y el empleo temporal

„Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“

(Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

del 21 de diciembre del 2001

Übersetzung / Traducción

Christoph A. Schlumbom

In Zusammenarbeit mit/ en colaboración

Dr. Roberto Carballo, Abogado (spanischer Anwalt)

Vorsitzender des AAV

Hamburg, 2010

Primera Sección. Normas generales

§ 1 Objetivo. El objetivo de esta ley es, promover el trabajo a tiempo parcial, determinar las condiciones para la admisibilidad de los contratos de empleos temporales y evitar la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial y de los empleados temporales.

§ 2 Definición del empleado a tiempo parcial.

- (1) ¹Es trabajador a tiempo parcial, el empleado cuyo horario regular de trabajo semanal es inferior al de los empleados comparables a tiempo completo. ²Si no se acordó un horario regular de trabajo semanal, el empleado se considera como empleado a tiempo parcial si sus horas regulares de trabajo, en promedio, hasta un periodo de un año de empleo, son inferiores a un empleo comparable a tiempo completo. ³Es comparable un empleado a tiempo completo de la empresa con el mismo tipo de empleo y con actividad igual o similar. ⁴Si no hay un empleado a tiempo completo comparable en la empresa, se determinará el empleado comparable a tiempo completo sobre base del *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag); en todos los otros casos de referencia debe ser considerada la definición de quien es visto como empleado a tiempo completo comparable en los respectivos ramos económicos.
- (2) También es considerado como empleado a tiempo parcial, el trabajador que ejerce una ocupación de baja remuneración según § 8 párrafo 1 número 1 del 4. Libro del Código de Derecho Social (Sozialgesetzbuch).

§ 3 Definición del empleado a plazo limitado.

- (1) ¹Empleado a plazo limitado es el trabajador que tiene un contrato laboral celebrado a plazo fijo. ²Un contrato laboral a plazo fijo (empleo a plazo limitado) existe, si se determina la duración en base al calendario (empleo a plazo limitado por calendario) o si la duración resulta del tipo, del objetivo o de la naturaleza del trabajo (empleo limitado por el tipo de trabajo).

- (2) ¹Es comparable un trabajador empleado a plazo indefinido de la empresa con la misma o similar actividad. ²Si no hay empleados a plazo indefinido comparable en la empresa, se determina el empleado a plazo indefinido sobre base del *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag); en todos los otros casos de referencia debe ser considerada la definición de quien cuenta normalmente como empleado a plazo indefinido en el ramo económico comparable.

§ 4 Prohibición de discriminación.

- (1) ¹No se debe tratar peor a un empleado a tiempo parcial que a un empleado comparable a tiempo completo, a menos que haya una justificación objetiva para un tratamiento diferente. ²A un empleado a tiempo parcial se le debe pagar una remuneración o concederle al menos otra prestación de valor monetario divisible en el volumen de su jornada laboral que corresponda en proporción a la jornada de un empleado a tiempo completo.
- (2) ¹No se debe tratar peor a un empleado a plazo limitado que a un empleado comparable a plazo indefinido, a menos que haya una justificación objetiva para un tratamiento diferente. ²A un empleado a plazo limitado se le debe pagar una remuneración o concederle otra prestación de valor monetario divisible en el volumen, por un periodo determinado, no inferior al que corresponda al menos a la parte del ejercicio de su trabajo, en el periodo determinado. ³Si ciertas condiciones de la ocupación son dependientes de la duración del empleo en el mismo establecimiento o empresa, deben ser respetados los mismos horarios de trabajo para empleados a plazo limitado que valgan para empleados a plazo indefinido, a menos que diferentes consideraciones sean justificadas por razones objetivas.

§ 5 Prohibición de perjuicio. El empleador no debe perjudicar a un empleado por hacer uso de los derechos provenientes de esta ley.

Segunda Sección. Trabajo a tiempo parcial.

§ 6 Promoción del trabajo a tiempo parcial. El empleador debe posibilitar al empleado, también en puestos de alto nivel, el trabajo a tiempo parcial conforme a esta ley.

§ 7 Concurso: informaciones sobre puestos libres.

- (1) El empleador debe también anunciar un puesto libre, sea públicamente o dentro de la empresa, como puesto de trabajo a tiempo parcial, si este también se adecúa como puesto de trabajo a tiempo parcial.
- (2) El empleador debe informar al empleado, si este le comunica su deseo de cambio de duración y situación de su horario de trabajo determinados por contrato, sobre respectivos puestos que deban ser ocupados dentro del establecimiento o de la empresa.
- (3) ¹El empleador debe informar a la representación de los trabajadores sobre trabajo a tiempo parcial en el establecimiento y en la empresa, particularmente sobre puestos de trabajo disponibles o previstos a tiempo parcial y sobre la conversión de puestos de trabajo a tiempo parcial para

puestos de trabajo a tiempo completo o viceversa. ²Si lo demanda la representación de los trabajadores, le serán puestos a disposición los documentos necesarios; el § 92 del Código Empresarial (Betriebsverfassungsgesetz) no se ve afectado.

§ 8 Disminución de la jornada laboral.

- (1) Un empleado, cuya ocupación haya durado más que seis meses, puede exigir una disminución de su jornada laboral que le fue acordada.
- (2) ¹El empleado, debe hacer valer la disminución de su jornada laboral y las proporciones de la disminución a más tardar tres meses antes de su comienzo. ²Debe indicar la distribución deseada de su jornada laboral.
- (3) ¹El empleador debe dialogar con el empleado sobre la disminución deseada de la jornada laboral con el objetivo de llegar a un acuerdo. ²El empleador debe llegar a una concordancia con el empleado sobre la distribución de la jornada laboral, que será determinada por este.
- (4) ¹El empleador debe concordar con la disminución de la jornada laboral, y hacer la distribución conforme a los deseos del empleado, a menos que razones empresariales se opongan. ²Se consideran razones empresariales cuando debido a la disminución de la jornada laboral, la organización, el flujo del trabajo o la seguridad empresarial sean negativamente influenciados o cuando surjan costos desproporcionadamente altos. ³Las razones de rechazo pueden ser determinadas por el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag). ⁴En el campo de aplicación de tal acuerdo empleadores y empleados que no estén sometidos a ese acuerdo pueden llegar a un arreglo sobre la aplicación de tales normas sobre las razones de rechazo.
- (5) ¹El empleador debe comunicarle la decisión sobre la disminución de la jornada laboral y su distribución por escrito a más tardar un mes antes del comienzo de la disminución. ²Si el empleador y el empleado no llegaron a un acuerdo según Pár. 3 Frase 1 y en adición el empleador no rechazó la disminución de la jornada laboral por escrito a más tardar un mes antes del comienzo deseado, se disminuye la jornada laboral en las proporciones inicialmente propuestas por el empleado. ³Si el empleador y el empleado no llegaron a la conformidad sobre la distribución de la jornada laboral según Pár. 3 Frase 2 y en adición el empleador no rechazó la distribución de la jornada laboral por escrito a más tardar un mes antes del comienzo de la jornada laboral disminuida, queda la distribución de la jornada laboral determinada según lo inicialmente propuesto por el empleado. ⁴El empleador puede cambiar la distribución según la Frase 3 o Pár 3 Frase 2 nuevamente, si el interés empresarial predomina significativamente sobre el interés del empleado en su mantenimiento y el empleador lo anuncia a más tardar un mes antes del cambio.
- (6) El empleado puede exigir una nueva disminución de su jornada laboral lo más pronto dos años después que el empleador haya aceptado o fundadamente rechazado la disminución de la jornada laboral.
- (7) Para el derecho de exigir una disminución de la jornada laboral vale el requisito, que el empleador emplee, independiente del número de personas en formación profesional, regularmente más de 15 empleados.

§ 9 Extensión del tiempo de trabajo. El empleador debe favorecer al empleado a tiempo parcial para la ocupación de un puesto libre al cual este se preste, si el empleado le comunicó el deseo de una extensión de su jornada laboral tal como acordada en su contrato, a menos que razones empresariales urgentes o deseos de cambio de jornada laboral de otros empleados lo impidan.

§ 10 Aprendizaje y especialización. El empleador debe garantizar que, aún trabajando a tiempo parcial, los empleados pueden participar de medidas de aprendizaje y especialización para apoyar su desarrollo profesional y su movilidad, a menos que, razones empresariales urgentes o deseos de aprendizaje y especialización de otros empleados a tiempo parcial o completo se opongan.

§ 11 Prohibición de despido. ¹El término de una relación laboral por la negativa de un empleado en cambiarse de una relación a tiempo parcial a tiempo completo o viceversa, es inefectivo. ²El derecho para el término de la relación laboral por otros motivos no se ve afectado.

§ 12 Trabajo sobre demanda.

- (1) ¹El empleador y el empleado pueden llegar a un acuerdo, que el empleador debe ejercer su trabajo de acuerdo con la carga del trabajo (trabajo a requerimiento). ²El acuerdo debe determinar una cierta duración semanal y diaria de la jornada laboral. ³Si la duración semanal del tiempo de trabajo no fue determinada, queda como acordada la jornada laboral de diez horas por semana. ⁴Si la duración diaria del horario de trabajo no fue determinada, queda como acordado que el empleador hará uso del trabajo del empleado por al menos tres horas consecutivas.
- (2) El empleado sólo está obligado a la prestación de trabajo, si el empleador le comunicó la situación de su jornada laboral al menos con cuatro días de anticipación.
- (3) ¹Por el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag) también se podrán aplicar los Pàr. 1 y 2 en perjuicio del empleado, si el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag) contiene normas sobre la duración semanal y diaria de la jornada laboral y sobre el plazo de aviso. ²En el campo de aplicación de tal acuerdo empleadores y empleados que no estén vinculados a ese acuerdo pueden llegar a un arreglo sobre el trabajo a requerimiento.

§ 13 Puesto de trabajo compartido.

- (1) ¹El empleador y el empleado pueden acordar que, varios empleados compartan su jornada laboral en un mismo puesto de trabajo (jornada laboral compartida). ²Si uno de estos empleados no puede ejercer su trabajo, los demás están obligados a representarlo, si ellos han dado su consentimiento para la representación en casos individuales. ³La obligación de la representación también existe, cuando el contrato laboral preve a una representación por razones empresariales urgentes y esta, en casos individuales, sea razonable.
- (2) ¹En el caso del retiro de un empleado de la jornada laboral compartida, la terminación de la relación laboral, basada en el retiro de este empleado, de otro empleado envuelto en esta jornada laboral compartida, es ineficaz. ²El derecho a la notificación de la enmienda en esta ocasión, incluyendo el término de la relación laboral por otras razones, no se ve afectado.

- (3) Los Pár. 1 y 2 se aplicarán respectivamente, si se alternan los grupos de empleados en determinados puestos de trabajo en periodos de tiempo definidos, sin que haya una jornada laboral compartida en el sentido del Pár. 1.
- (4) ¹Por el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag) también se podrán aplicar los Pár. 1 y 3 en perjuicio del empleado, si el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag) contiene normas sobre la representación entre empleados. ²En el campo de aplicación de tal acuerdo los empleadores y empleados que no estén sujetos a ese acuerdo tarifario pueden llegar a un arreglo sobre la jornada laboral compartida.

Tercera Sección. Empleo Temporal

§ 14 Admisibilidad de la Fijación de un Plazo.

- (1) ¹La fijación de un plazo en un contrato laboral es permitida, si es justificada por una razón objetiva. ²Existe una razón objetiva, cuando
1. La necesidad empresarial del trabajo es sólo transitoria,
 2. La fijación de un plazo se efectúa después de un aprendizaje o de una formación universitaria, para facilitarle al empleado la transición a una incorporación posterior,
 3. Un empleado trabaja como sustituto de otro empleado,
 4. El tipo de trabajo justifica la fijación de un plazo,
 5. La fijación de un plazo se refiere a un período de prueba,
 6. Razones personales del empleado justifiquen la fijación de un plazo,
 7. Al empleado se le paga con fondos presupuestarios, que por ley son destinados para trabajos a plazo fijo, y se le emplea respectivamente o
 8. La fijación de plazo se basa en un acuerdo judicial.
- (2) ¹La fijación de plazo por calendario de un contrato laboral sin razones objetivas es permitida hasta una duración de dos años; hasta el periodo de dos años, se permite la extensión de al máximo de tres veces de la duración de un contrato laboral de plazo fijado por calendario. ²Una fijación de plazo según Frase 1 no es permitida, si ya existía un contrato laboral a plazo definido o indefinido con el mismo empleador. ³Por el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag) el número de extensiones y el plazo máximo de una fijación de plazo podrán ser definidos de manera divergente de las regulaciones del Pár. 1. ⁴En el campo de aplicación de tal acuerdo empleadores y empleados que no estén vinculados a ese acuerdo pueden llegar a un arreglo sobre aplicación de las regulaciones de las tarifas.
- (2^a) ¹En los primeros cuatro años de la fundación de una empresa, la fijación por calendario de un contrato laboral sin razones objetivas es permitida hasta un plazo de máximo de cuatro años; hasta esos cuatro años también se permiten extensiones múltiples de los contratos laborales fijados por calendario. ²Esto no se aplica a la refundación en relación a una reestructuración jurídica de un establecimiento o de una empresa. ³Decisivo para el momento de fundación de una empresa es el comienzo de una actividad lucrativa, que según § 138 se debe notificar al registro comercial de la

municipalidad o a la Hacienda. ⁴A la fijación de plazo de un contrato laboral según Frase 1 se aplican respectivamente las Frases 2 a 4.

- (3) ¹La fijación de plazo a calendario de un contrato laboral sin la existencia de una razón objetiva es permitida hasta un periodo de cinco años, si el empleado al comienzo del empleo temporal ha completado el 52° año de vida y si directamente antes del comienzo del empleo temporal ha estado al menos cuatro meses en paro según el § 119 Pár. 1 N°1 del tercer libro del Código Social (Sozialgesetzbuch), haya recibido pagos de transferencia de jornada reducida (Transferkurzarbeitergeld) o haya participado en una medida ocupacional públicamente patrocinada según el segundo o tercer libro del Código Social (Sozialgesetzbuch). ²Hasta una duración de cinco años también se permiten múltiples extensiones del contrato laboral.
- (4) La fijación de un plazo de un contrato laboral requiere para su efectividad la forma escrita.

§ 15 Término del empleo temporal.

- (1) Un empleo a plazo fijado a calendario finaliza con la terminación del tiempo acordado.
- (2) Un empleo con restricción de propósito termina con la consecución de los fines, pero no antes de dos semanas del recibimiento de la notificación escrita del empleado por el empleador conteniendo la fecha de la consecución de fines.
- (3) Un empleo temporal sólo está sujeto al despido regular, si esto fue acordado por contrato individual o por el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag).
- (4) ¹Si una relación laboral vitalicia o por más de cinco años fue acordada, esta relación puede ser terminada por el empleado después de cinco años. ²El plazo de rescisión es de seis meses.
- (5) Si la relación laboral es continuada a sabiendas del empleador después de la expiración del plazo acordado, o de la consecución de los fines, queda prolongada a tiempo indefinido, si el empleador no contesta de inmediato o no le comunica la consecución de los fines al empleado de inmediato.

§ 16 Consecuencias de la fijación de plazo inefectiva.

Si la fijación de plazo es inefectiva, el contrato laboral se considera acordado por tiempo indefinido; el empleador lo puede terminar lo más pronto en el término del contrato como acordado, a menos que sea posible según § 15 Pár. 3 un término a una fecha anterior. Si la inefectividad de la fijación de plazo se debe únicamente a la carencia de la forma escrita, el contrato también puede ser finalizado antes del término acordado.

§ 17 Recurso ante el Juzgado de lo Social (Arbeitsgericht).

Si el empleado quiere invocar, que la fijación de plazo de un contrato laboral fue inefectiva, debe emprender acciones de constatación dentro de las tres semanas después del término acordado del empleo temporal en el Juzgado de lo Social (Arbeitsgericht), que la relación laboral no está terminada por la fijación de plazo. Los §§ 5 y 7 de la ley de Protección contra la rescisión laboral (Kündigungsschutzgesetz) se aplican respectivamente. Si se continua la relación laboral después del término acordado, el plazo según la Frase 1 comienza con la recepción de la declaración escrita por el Juzgado de lo Social, que la relación laboral fue terminada por la fijación de plazo.

§ 18 La información sobre puestos de trabajo a plazo indefinido.

El empleador debe informar los trabajadores a plazo fijo sobre puestos a plazo indefinido, que deban ser ocupados. La información podrá ser efectuada mediante anuncio público en un lugar adecuado accesible a los trabajadores en el establecimiento y en la empresa.

§ 19 Aprendizaje y especialización.

El empleador debe garantizar que los empleados trabajando a plazo fijo puedan participar de medidas de aprendizaje y especialización para apoyar su desarrollo profesional y su movilidad, a menos que, razones empresariales urgentes o deseos de aprendizaje y especialización de otros empleados se opongan.

§ 20 Información a la representación de los trabajadores.

El empleador debe informar a la representación de los trabajadores sobre el número de empleados trabajando a plazo fijo y sobre su participación en el total de los trabajadores del establecimiento y de la empresa.

§ 21 Contratos laborales sujetos a condición resolutoria.

Si el contrato laboral queda acordado como sujeto a condiciones resolutorias, se aplican § 4 Pár. 2, § 5, § 14 Pár. 1 y 4, § 15 Pár. 2, 3 y 5 así como los §§ 16 hasta 20 respectivamente.

Cuarta Sección. Normas Comunes.

§ 22 Acuerdos divergentes.

- (1) Con excepción de los casos del § 12 Pár. 3, § 13 Pár. 4 y § 14 Pár. 2 Frase 3 y 4 no se puede diferir de los reglamentos de esta ley en detrimento del empleado.
- (2) Si el *acuerdo de convenio colectivo aplicable* (Tarifvertrag) del servicio público contiene disposiciones a efectos de § 8 Pár. 4 Frase 3 y 4, § 12 Pár. 3, § 13 Pár. 4, § 14 Pár. 2 Frase 3 y 4 o § 15 Pár. 3, se aplicarán estas disposiciones también entre empleadores y empleados fuera del servicio público que no estén sujetos a este acuerdo, si la aplicación de las disposiciones del acuerdo de convenio colectivo para el servicio público fue acordada entre ellos y los empleadores cubren los costos de la empresa principalmente con dotaciones según el sistema de gestión presupuestaria pública.

§ 23 Disposiciones legales específicas.

Las disposiciones específicas sobre el empleo a tiempo parcial y sobre la fijación de plazo de contratos laborales según los demás reglamentos legales no se verán afectadas.