

# LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA (*KURZARBEIT*) Y OTRAS MEDIDAS DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA CRISIS EN ALEMANIA\*

MARTIN FRÖHLICH

*Doctor en Derecho. Rechtsreferendar en Colonia  
Alemania*

## EXTRACTO

**Palabras Clave: Kurzarbeit, modelo alemán, reducción de jornada**

El modelo alemán de jornada reducida, de probada eficacia, hoy en día se considera como una “buena práctica” en la política europea de empleo. La crisis económica no ha producido en el mercado de trabajo alemán un impacto muy negativo, entre otras razones por el uso asiduo de la reducción de jornada. El Derecho laboral alemán ofrece a los empresarios varias medidas flexibles para superar una crisis. Un empresario puede, por ejemplo, ordenar la distribución el tiempo de trabajo a través de bolsas de tiempo de trabajo. La medida más valorada positivamente es el modelo de la jornada reducida, pues a través de ella los trabajadores mantienen tanto su empleo como sus expectativas laborales, los empleadores pueden sortear las crisis sin perder a sus trabajadores cualificados, mientras que el Estado también sale beneficiado al producirse un ahorro en los costes del desempleo. Son varios los motivos del éxito de esta fórmula, entre los que destacamos la cultura empresarial y el elevado nivel de cualificación de los trabajadores, que constituyen elementos muy importantes para entender por qué en Alemania los despidos no son la primera reacción de las empresas afectadas por una situación de crisis económica.

## ABSTRACT

**Key Words: Kurzarbeit, German model, short-time work**

The so called Kurzarbeit in the Germany model, is the reduced working week or short-time working, and it has been successfully introduced in Germany and it is considered as a very good practise under the European employment policy. The economic crisis has not a very negative impact in the German labour market because, among other reasons, the use of the short-term working Kurzarbeit. The German labour law offers to businessman various flexible measures to deal with the crisis. For example, a entrepreneur is able to organise the distribution of the working time through bags of working time. The short-time working is most positively used, because in this way workers maintain their work and their labour expectations or careers and employers are able to overtake the crisis without losing their qualified workers, meanwhile there is a benefit for the State because of dismissal costs savings. There are various reasons as to why this formula is an asset. We draw attention to the business culture and the workers' high level of qualification taken as key elements to understand why in Germany the dismissals are not the first or primary action used by any affected company in an economic crisis situation.

\* Deseo expresar mi agradecimiento a la Profesora Teresa Velasco Portero, ETEA Córdoba, por su ayuda con la traducción del texto al Español.

**ÍNDICE:**

1. INTRODUCCIÓN
2. TRABAJADORES AL SERVICIO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
3. BOLSAS DE TIEMPO DE TRABAJO
4. REDUCCIÓN DEL SALARIO POR DESPIDO MODIFICATIVO
5. DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS
6. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA (*KURZARBEIT*)
  - 6.1. Requisitos del derecho de trabajo alemán
    - 6.1.1. Base jurídica de *kurzarbeit*
    - 6.1.2. La cogestión del comité de empresa
  - 6.2. Requisitos del derecho social alemán
    - 6.2.1. Pérdida significativa de trabajo y pérdida del salario
    - 6.2.2. Requisitos empresariales
    - 6.2.3. Requisitos personales
    - 6.2.4. Notificación administrativa de la *kurzarbeit*
  - 6.3. Consecuencias jurídicas
    - 6.3.1. Consecuencias para la relación laboral
    - 6.3.2. Subsidio estatal
7. RESUMEN

**1. INTRODUCCIÓN**

A pesar de que Alemania se ha visto muy afectada por la crisis económica y financiera mundial, ésta no ha producido en el mercado de trabajo un impacto negativo tan intenso como se esperaba. Una de las razones que explican que no se haya producido una intensa reducción de empleo se encuentra en el modelo alemán de reducción de la jornada de trabajo, la llamada *Kurzarbeit*. Especialmente utilizada en la industria del automóvil, muchos empresarios han acudido a esta figura de jornada reducida, considerada con razón un modelo de éxito de la política laboral alemana y que ha sido secundada por el nuevo Gobierno Federal. Hasta un total de 1.500.000 de trabajadores se han acogido a la jornada reducida, consiguiendo de esta manera la conservación de más de 300.000 puestos de trabajo de jornada completa.

La figura ofrece importantes ventajas para todos los implicados: los trabajadores mantienen tanto su empleo como sus expectativas laborales, los empleadores pueden sortear las crisis sin perder a sus trabajadores cualificados mientras que el Estado, por su parte, también sale beneficiado al producirse un ahorro en los costes del desempleo. No obstante estas ventajas, los costes totales de su implantación son considerables, pues su volumen asciende a unos 14.000 millones de euros. De ellos, el Estado asume unos 6.000 millones (correspondientes al subsidio de jornada reducida y a las cotizaciones patronales); los empleadores se hacen cargo de unos 5.000 millones (que son los costes de puesta a disposición del mantenimiento del empleo) y

los trabajadores sufragan aproximadamente 3.000 millones de euros, pues renuncian a una parte de su salario.

En este trabajo se analiza tanto el modelo alemán de la *Kurzarbeit* como otros instrumentos propios de la legislación laboral alemana que permiten hacer frente a la crisis. Hay que tener en cuenta que en Alemania no existe un Código del Trabajo uniforme: la regulación se hace en algunas materias mediante leyes específicas, como es el caso de la ley de convenios colectivos (*Tarifvertragsgesetz*) o la ley sobre el régimen empresarial (*Betriebsverfassungsgesetz*). Sin embargo, en lo relativo al derecho laboral individual prácticamente no existe regulación legal, lo que hace que los Tribunales tengan un papel muy importante en el Derecho del Trabajo alemán.

## **2. TRABAJADORES AL SERVICIO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

En los casos de crisis, lo más fácil para el empresario es prescindir de los trabajadores que estén prestando sus servicios a través de empresas de trabajo temporal. Se trata de supuestos en los que un empleador (prestador) cede temporalmente a un tercero (prestatario) sus trabajadores (trabajadores temporales) para la prestación de trabajo<sup>1</sup>. En este caso, el empresario tiene que respetarles los plazos del despido; no hay más requisitos ya que, como por regla general los trabajadores temporales no están sujetos a la Ley sobre la protección contra el despido, la terminación de esta relación laboral no requerirá la justificación social<sup>2</sup>.

## **3. BOLSAS DE TIEMPO DE TRABAJO**

La utilización de sistemas de modificación de jornadas y horarios flexibles es una manera muy práctica de responder a las fluctuaciones coyunturales, por lo que está resultando muy popular. Supone la apertura de una cuenta de tiempo de trabajo, de manera que la distribución del tiempo de trabajo acordado en el contrato de trabajo no se va a hacer sobre una base semanal o mensual sino que, en general, la prestación debida se va a referir al año entero<sup>3</sup>. Por medio de este sistema en las épocas de gran actividad el empresario puede ordenar que los empleados trabajen durante más tiempo que el habitual; de esta manera, los trabajadores adquieren un crédito de tiempo de trabajo que se utiliza en tiempos de crisis. Cuando llega esta situación los trabajadores pueden trabajar menos, pero tanto en las épocas de mayor como en las de menor actividad van

<sup>1</sup> Preis, *Arbeitsrecht I*, 3. 2009, S. 102; Hamann, en Schüren, *AÜG Kommentar*, § 1 No. 33 ss.

<sup>2</sup> Schüren, en Schüren, *AÜG Kommentar*, Einl No. 278 ss.

<sup>3</sup> *Wank*, en *Erfurter Kommentar*, 2010, § 3 ArbZG No. 20.

a recibir el mismo salario. Si existe un comité de empresa, este tiene el derecho de co-gestión sobre el sistema (§ 87 I N ° 2 Betriebsverfassungsgesetz)<sup>4</sup>.

Este modelo de tiempo de trabajo flexible permite al empresario reaccionar frente a las fluctuaciones en las necesidades de carga de trabajo. Esta es su principal utilidad, ya que no lleva aparejada ninguna ayuda económica directa para el empresario.

#### 4. REDUCCIÓN DEL SALARIO POR DESPIDO MODIFICATIVO

A nivel teórico, la legislación alemana ofrece a los empresarios otro instrumento para afrontar la crisis, que consiste en reducir el salario de los trabajadores a través del despido modificativo. El despido modificativo se produce cuando el empresario denuncia la relación de trabajo con el trabajador pero, al mismo tiempo, le hace la oferta de continuar la relación laboral con las condiciones de trabajo modificadas. Esta figura debe cumplir con todos los requisitos legales que se exigen para un despido de efectiva terminación del contrato<sup>5</sup>. El despido modificativo debe estar socialmente justificado, es decir, deben existir urgentes razones económicas para no continuar la relación laboral con las condiciones de trabajo antiguas (§ 2 y § 1 II 1 Kündigungsschutzgesetz). Los requisitos del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal del Trabajo) para la justificación social del despido modificativo para la reducción del salario son muy estrictos: la empresa debe encontrarse en una situación económica negativa y, además, debe presentar un plan resistente de reestructuración, teniendo prioridad las reestructuraciones internas<sup>6</sup>. Por todo ello, esta figura es poco adecuada para hacer frente a las situaciones de crisis coyuntural.

#### 5. DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS

Las situaciones de crisis abren también la puerta a los despidos de trabajadores por causas económicas. Para los centros de trabajo con más de 10 empleados (§ 23 I Kündigungsschutzgesetz), hay que aplicar los rigurosos requisitos de la Ley sobre protección frente al despido (Kündigungsschutzgesetz), que se concretan en la necesidad de que el despido sea socialmente justificado, que se acredite la existencia de causas económicas urgentes que impiden la continuación de la relación laboral (§ 1 Kündigungsschutzgesetz) y, además, que el empresario realice una selección social. En virtud de ésta, el empresario sólo puede despedir a aquellos trabajadores a los que menos afecte socialmente dicho despido. Para realizar la selección social el empresario está obligado a tomar en consideración los criterios recogidos en el Kündigungsschutzge-

<sup>4</sup> *Richardi*, en *Richardi BetrVG*, § 87 No. 255 ss.

<sup>5</sup> *Junker*, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 2009, No. 235 ff.; *Preis*, *Arbeitsrecht I*, P. 878.

<sup>6</sup> *Preis*, *Arbeitsrecht I*, P. 889 s.

setz<sup>7</sup>. Si la selección social es fraudulenta, el despido se considera ilegal, lo que ocurre con frecuencia.

El recurso al despido es una situación extrema que no sólo perjudica al trabajador, sino que tampoco interesa al empresario, ya que pierde a personal competente, calificado e integrado en la empresa. Esta circunstancia hace que los empresarios se resistan a acudir a esta solución, incluso en una etapa de crisis como la que se vive actualmente.

## 6. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA (*KURZARBEIT*)

*Kurzarbeit* es una reducción temporal de la jornada de trabajo normal, motivada por la disminución del volumen de trabajo<sup>8</sup>. La reducción de jornada puede ser parcial o completa (*Kurzarbeit* “Null”, es decir, reducción de la jornada a “cero”), y se corresponde con una reducción proporcional del salario. La reducción de jornada afecta a las obligaciones recíprocas de trabajador y empresario, por lo que tiene un régimen jurídico específico<sup>9</sup>. De conformidad con el § 169 del Código Social alemán (*Sozialgesetzbuch - SGB*) III, los trabajadores afectados tienen derecho a un subsidio estatal (*Kurzarbeitergeld*) cuyas funciones son, por una parte, compensar la pérdida de salario de los trabajadores con jornada reducida y, por otra, evitar despidos por causas económicas. Su objetivo es estabilizar el empleo en las situaciones de crisis de la empresa<sup>10</sup>.

En cuanto al régimen jurídico de la *Kurzarbeit*, hay que distinguir entre el nivel del derecho de trabajo y el nivel del derecho social. La posibilidad de que el empresario reduzca la jornada en sus centros de trabajo se rige por los requisitos de la legislación laboral. En cambio, si los trabajadores afectados por *Kurzarbeit* reciben el subsidio estatal, los requisitos vienen establecidos por la legislación social (*SGB III*).

### 6.1. Requisitos del Derecho de Trabajo alemán

#### 6.1.1. Base jurídica de *Kurzarbeit*

La facultad empresarial de reducir la jornada debe venir otorgada por una disposición legal, por el convenio colectivo, por un acuerdo de empresa o por el propio contrato de trabajo; por tanto, no es una facultad contenida en el po-

<sup>7</sup> Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 2009, No. 374; Oetker, en *Erfurter Kommentar*, § 1 KSchG No. 299 ss.

<sup>8</sup> *Cohnen/Röger*, *Betriebsberater (BB)* 2009, 46; *Bonanni/Naumann*, *Deutsches Steuerrecht (DStR)* 2009, 1374; *Preis*, en *Erfurter Kommentar*, 2010, § 611 BGB No. 657.

<sup>9</sup> *Cohnen/Röger*, *BB* 2009, 46; *Preis*, en *Erfurter Kommentar*, 2010, § 611 BGB No. 657

<sup>10</sup> *Cohnen/Röger*, *BB* 2009, 46.

der de dirección ordinario del empresario<sup>11</sup>. En la práctica, las disposiciones en los convenios colectivos y en los acuerdos de empresa son las más relevantes. Si el empresario no respeta los requisitos exigibles, la reducción de jornada será ilegal, con la consecuencia de que los trabajadores conservarán el derecho a su remuneración completa<sup>12</sup>.

Con frecuencia los requisitos para que el empresario pueda reducir la jornada en su empresa vienen regulados en el convenio colectivo. Muchos de ellos contienen obligaciones adicionales para el empresario como, por ejemplo, la de aumentar el subsidio estatal. En estos casos, la reducción de jornada pierde atractivo como instrumento para hacer frente a una crisis coyuntural<sup>13</sup>.

Cuando no existe convenio colectivo, o éste no es aplicable a la concreta relación laboral, la base jurídica para la reducción de la jornada puede producirse por medio de un acuerdo de empresa. Cuando no existen ni convenio colectivo ni acuerdo de empresa como base jurídica para la reducción de la jornada, hace falta un acuerdo individual entre las partes de la relación laboral. Si el contrato de trabajo contiene una cláusula que contempla la *Kurzarbeit*, el propio contrato de trabajo será la base jurídica para la reducción de la jornada. Lamentablemente, todavía no existe ninguna sentencia del *Bundesarbeitsgericht* que señale las exigencias de legitimidad que debe cumplir esta cláusula<sup>14</sup>.

Por último, hay que mencionar que si el contrato no contiene esta cláusula y el empresario no consigue llegar a un acuerdo con su trabajador, cabe la posibilidad más bien teórica de que el empresario introduzca la *Kurzarbeit* por medio del despido modificativo<sup>15</sup>. Sin embargo, debido a los duros requisitos que el *Kündigungsschutzgesetz* establece para dicho tipo de despido (fundamentalmente la selección social, como vimos en el apartado anterior), esta posibilidad no es muy viable en la práctica<sup>16</sup>.

### 6.1.2. La cogestión del comité de empresa

Cualquiera que sea la base jurídica del Derecho del Trabajo, el empresario debe respetar el derecho a la cogestión que corresponde al comité de empresa. La introducción de *Kurzarbeit* es una reducción temporal del horario laboral

<sup>11</sup> *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 47; Preis, en *Erfurter Kommentar*, 2010, § 611 BGB No. 657; *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1374; *Fischer*, en *Erlenkämper/Fichte*, Sozialrecht, 2007, P. 259.

<sup>12</sup> *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 47

<sup>13</sup> *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 47; *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1375.

<sup>14</sup> *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1375.

<sup>15</sup> *Bundesarbeitsgericht* (BAG) 12.10.1992, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* (NZA) 1995, 641; BAG 14.2.1991, NZA 1991, 607; BAG 27.11.1994, NZA 1995, 134.

<sup>16</sup> *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 47

habitual en el centro de trabajo, lo que entra de lleno en el derecho a co-gestión del comité de empresa (§ 87 I N ° 3 Betriebsverfassungsgesetz)<sup>17</sup>. La co-gestión va más allá de una mera obligación de consulta con los representantes de los trabajadores; tampoco es un simple deber de negociar con arreglo a la buena fe para llegar a un posible acuerdo, como ocurre muchas veces en el Derecho del Trabajo español. Con arreglo al modelo alemán, si el empresario y los representantes de los trabajadores no llegan a un acuerdo el empresario, como regla general, no podrá realizar la medida prevista<sup>18</sup>.

En el supuesto que nos ocupa, el de la reducción de jornada, el comité de empresa debe participar de manera plena en las decisiones: debe acordarse con los representantes de los trabajadores la opción de que el empresario pueda reducir la jornada y en qué medida hacerlo, así como los trabajadores concretos que se verán afectados por la reducción<sup>19</sup>. Sólo en el caso de que exista un convenio que regule exhaustivamente las condiciones de la *Kurzarbeit*, la reducción de la jornada no dependerá de la co-gestión de los representantes de los trabajadores<sup>20</sup>.

En cuanto a la eficacia de los acuerdos adoptados en esta materia, dado que en general los acuerdos de empresa tienen una fuerza vinculante directa y obligatoria (§ 77 IV 1 Betriebsverfassungsgesetz)<sup>21</sup>, éstos serán de aplicación directa para los trabajadores afectados<sup>22</sup>. Además, el comité de empresa tiene el derecho a iniciar el procedimiento de reducción de la jornada<sup>23</sup>.

## 6.2. Requisitos del Derecho Social alemán

En los casos en que el trabajador reciba el subsidio estatal (*Kurzarbeitergeld*), la reducción se regirá por una normativa distinta: las disposiciones de los §§ 169 y ss Sozialgesetzbuch (Código Social Alemán) III. Según dicho § 169 Sozialgesetzbuch III, los trabajadores afectados por la *Kurzarbeit* tienen derecho al subsidio estatal cuando se produzca una pérdida significativa de trabajo con una pérdida del salario, y se cumplan los requisitos empresariales y personales, así como que el requisito formal de que el empresario comunique

<sup>17</sup> *Richardi*, en *Richardi BetrVG*, 2010, § 87 No. 334 ss.

<sup>18</sup> *Richardi*, en *Richardi BetrVG*, 2010, § 87 No. 6.

<sup>19</sup> BAG 25.11.1981, AP TVAL II § 9 Nr. 3; *Kania*, en *Erfurter Kommentar*, 2010, § 87 BetrVG No. 35; *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 48; *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1374;

<sup>20</sup> BAG 05.03.1974, *Neue Juristische Wochenschrift* (NJW) 1974, 1724; *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1375.

<sup>21</sup> *Richardi*, en *Richardi BetrVG*, 2010, § 77 No. 126 ss.; *Kania*, en *Erfurter Kommentar*, 2010, § 77 BetrVG No. 2.

<sup>22</sup> *Kania*, en *Erfurter Kommentar*, 2010, § 87 BetrVG No. 36; *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1374.

<sup>23</sup> BAG 25.11.1981, *Der Betrieb* (DB) 1982, 909; *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1374.

la pérdida de trabajo a la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit). Durante los dos últimos años, motivado por la crisis financiera y económica, el Gobierno Federal ha realizado varios cambios en la Ley de vigencia temporal (la última vez el 20/05/2009), en el sentido de ampliar el número de beneficiarios y la duración máxima de la medida.

### 6.2.1. Pérdida significativa de trabajo y pérdida del salario

Según § 170 I Sozialgesetzbuch III, la pérdida significativa de trabajo se produce cuando existen razones económicas de carácter temporal e inevitable que la motivan y afecta al menos a un tercio de la plantilla, con una pérdida del salario de más de un 10 por ciento. Para los años 2009 y 2010, el Gobierno Federal ha establecido que se tiene el derecho al subsidio estatal cuando el número de los trabajadores afectados es inferior a un tercio de la plantilla (§ 421t II N ° 1 Sozialgesetzbuch III). Por tanto, se puede recibir la prestación económica estatal (Kurzarbeitergeld) no sólo en las empresas grandes sino también en unidades pequeñas y empresas pequeñas.<sup>24</sup>

Los razones económicas para la pérdida de trabajo deben resultar del desarrollo macroeconómico general (§ 170 III Sozialgesetzbuch III). Esto incluye en particular (como ocurre en la actual crisis económica) una disminución de entrada de pedidos como resultado de una recesión o de la falta de capital.<sup>25</sup> La pérdida de trabajo no se considera temporal e inevitable, si no se han adoptado antes todas las medidas razonables para evitar que se produzca. Dificultades de una industria entera o dificultades debido a una mala organización del centro de trabajo tampoco se consideran como inevitables (§ 170 IV 2 n ° 1 Sozialgesetzbuch III)<sup>26</sup>.

Se consideran medidas razonables y económicamente apropiadas la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores, la producción en almacén etc. Las causas económicas no tienen por qué ser las únicas para la pérdida de trabajo, pero deben ser al menos las causas principales o predominantes, y deben existir durante todo el período en que los trabajadores reciben el subsidio. De acuerdo con el nuevo sistema legal, el período temporal se puede prolongar hasta 24 meses, siempre que exista constancia de que dentro de un período previsible los trabajadores podrán trabajar de nuevo a jornada completa. Si el empresario ha efectuado despidos por causas económicas se entiende que las “razones económicas” que concurren no son temporales<sup>27</sup>. Del mismo modo, se entiende que dejan de ser temporales, si después de un cierre de un centro de trabajo el empresario no toma ninguna medida para comenzar a trabajar

<sup>24</sup> Bonanni/Naumann, DStR 2009, 1376.

<sup>25</sup> Roeder, en Niesel SGB III, 2005, § 170 No. 17.

<sup>26</sup> Bundessozialgericht (BSG) 24.4.1999, NZA-RR 1999. 48.

<sup>27</sup> Bonanni/Naumann, DStR 2009, 1376.

de nuevo<sup>28</sup>. Lo mismo se aplica a la insolvencia inminente de un centro de trabajo<sup>29</sup>.

Como regla general, las vacaciones del trabajador (§ 170 IV 2, N ° 3) o la disolución de bolsas de tiempo de trabajo (§ 170 Sozialgesetzbuch III IV 3) tienen prioridad para resolver la crisis empresarial. Si el empresario puede recurrir a tales medidas se presupone que, en realidad, la pérdida del trabajo es evitable. La Ley, por tanto, establece algunas excepciones para ello (§ 170 IV 2 No. 3 Sozialgesetzbuch III). Según esta disposición, hay una excepción si se trata de bolsas de tiempo de trabajo para una jubilación anticipada<sup>30</sup>.

La pérdida del salario solo se ve compensada por el subsidio estatal cuando el empresario ha reducido la jornada legalmente. Para tener derecho al subsidio es condición necesaria que la reducción de jornada sea lícita según el Derecho de Trabajo<sup>31</sup>.

### 6.2.2. Requisitos empresariales

A fin de obtener el subsidio, basta en principio con que el centro de trabajo emplee a un solo trabajador (§ 171 s.1 Sozialgesetzbuch III). A diferencia de otras leyes laborales, por ejemplo Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz (la Ley de Cogestión) o Kündigungsschutzgesetz, no se exige que los centros de trabajos tengan un número mínimo de trabajadores para la aplicación de la legislación laboral.

### 6.2.3. Requisitos personales

El § 172 Sozialgesetzbuch III establece qué trabajadores tienen derecho a recibir el subsidio estatal. Se establece como requisito que el trabajador ejerza un empleo sujeto al seguro social obligatorio (§ 172 I N ° 1 Sozialgesetzbuch III). La duración de la cotización a la seguridad social es irrelevante (§ 172 I N ° 2 Sozialgesetzbuch III) y si el trabajador es despedido durante el período de la *Kurzarbeit*, pierde también el derecho al subsidio<sup>32</sup>. Este derecho se mantiene mientras dura el proceso laboral de la impugnación del despido<sup>33</sup>.

De acuerdo con los últimos cambios introducidos por el Gobierno federal se puede solicitar el subsidio también para los trabajadores que estén prestando

<sup>28</sup> BSG 25.4.1991, NZA 1991, 952.

<sup>29</sup> *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 50.

<sup>30</sup> *Bieback*, en Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Sozialrecht, 2008, § 170 SGB III No. 35; *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 50.

<sup>31</sup> *Cohnen/Röger*, BB 2009, 46, 49.

<sup>32</sup> *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1376; BAG 22.4.2009

<sup>33</sup> *Bieback*, en Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Sozialrecht, 2008, § 172 SGB III No. 5

sus servicios a través de empresas de trabajo temporal. Anteriormente no existía esta posibilidad. La empresa de trabajo temporal tenía que soportar el riesgo de soportar los costes plenos del abono de la remuneración. El Gobierno cambió esta regulación para favorecer la conservación de los puestos de trabajo en época de crisis tan profunda como la que estamos atravesando<sup>34</sup>.

#### 6.2.4 Notificación administrativa de la Kurzarbeit

El empresario debe comunicar la reducción de jornada a la Agencia Federal de Trabajo (§ 169, S 1, No. 4, § 173 Sozialgesetzbuch III). La comunicación debe ir acompañada de la información acerca de la posición de los representantes legales de los trabajadores. Si falta dicho requisito, la comunicación no es eficaz<sup>35</sup>. La Agencia de Trabajo deberá autorizar el abono del subsidio estatal (Kurzarbeitergeld) sin demora, aunque si la Agencia Federal considera que no se han cumplido los requisitos puede rechazar la notificación. En este caso, el empresario podrá impugnar la decisión de la Agencia Federal ante el Tribunal administrativo<sup>36</sup>.

### 6.3. Consecuencias jurídicas

#### 6.3.1. Consecuencias para la relación laboral

La introducción legal de la Kurzarbeit supone una suspensión de las principales obligaciones recíprocas de la relación de empleo. El trabajador queda liberado en todo o en parte de su obligación de trabajar y, al mismo tiempo, el empresario queda exonerado de la obligación de retribuir de manera proporcional a la reducción del trabajo. Sin embargo, las obligaciones contractuales secundarias no resultan afectadas<sup>37</sup>.

Durante la Kurzarbeit sigue existiendo la posibilidad de que se produzca un despido del trabajador por causas económicas; la introducción de la Kurzarbeit sólo indica que existe una pérdida de trabajo temporal, por lo que un despido no será lícito por una infracción contra el Kündigungsschutzgesetz. Sin embargo, es posible que la continuidad del contrato de trabajo no se mantenga respecto de algunos de los trabajadores afectados por la jornada reducida<sup>38</sup>.

<sup>34</sup> BT-Drucks. 16/11740 Begründung zu Art. 14.

<sup>35</sup> Bieback, in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Sozialrecht, 2008, § 173 SGB III No. 9.

<sup>36</sup> Bieback, in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Sozialrecht, 2008, § 173 SGB III No. 18.

<sup>37</sup> Cohnen/Röger, BB 2009, 46, 48.

<sup>38</sup> BAG 26.6.1997, NZA 1997, 1286; Roeder, in Niesel SGB III, 2005, § 172 No. 8; Bonanni/Naumann, DStR 2009, 1376.

### 6.3.2. Subsidio estatal

El empresario debe pagar el salario correspondiente al trabajo efectivamente realizado. Sólo en el caso de la reducción completa de la jornada se exonera por completo la obligación de remunerar al trabajador, funcionando como en España con la suspensión del contrato de trabajo<sup>39</sup>. Por lo que respecta al subsidio estatal, su importe está basado en la prestación por desempleo (§ 178 Sozialgesetzbuch III). Hay que tener en cuenta que la prestación por desempleo no depende del periodo que el trabajador haya cotizado a la Seguridad Social. Por otra parte, el subsidio estatal (*Kurzarbeitgeld*) no tiene ningún efecto con respecto a las posibles prestaciones por desempleo posteriores. Para los trabajadores con hijos el subsidio supone el 67 % del salario neto, mientras que para todos los demás es el 60 %. Como regla general, el subsidio estaba limitado a 6 meses (§ 177 SGB III), aunque durante la crisis la duración máxima se ha extendido por el Gobierno federal. Ahora es posible obtener el subsidio estatal (*Kurzarbeitergeld*) por un periodo de hasta 24 meses, siempre que el derecho surgiera antes de 31.12.2009, mientras que si el derecho nació entre el 01.01.2010 y el 31.12.2010 su duración máxima será de 18 meses.

El subsidio se paga libre de impuestos (§ 3 N ° 2 Einkommenssteuergesetz, ley del impuesto sobre la renta). Mientras se está recibiendo el subsidio, subsiste la obligación de cotizar a todas las contingencias de la Seguridad Social. Los empresarios y los trabajadores contribuyen según los tipos generales, aunque la cotización se reduce en proporción a la reducción del salario<sup>40</sup>. Hasta ahora, sólo el empresario tenía la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante la *Kurzarbeit*, mientras que el trabajador quedaba exento de su obligación. Sin embargo, esta regulación se ha modificado y, actualmente, la Agencia Federal de Trabajo paga como regla general el 50% de las contribuciones empresariales y, si los trabajadores participan en medidas de formación profesional, la Agencia Federal asume el 100% de las cotizaciones del empresario. Esta regulación ya estaba prevista antes de la crisis<sup>41</sup>.

## 7. RESUMEN

Sería muy simplista afirmar que la relativa estabilidad del mercado laboral alemán pese a la crisis se debe únicamente a la utilización de la figura de la jornada reducida, ya que los mecanismos del mercado laboral son demasiado complejos como para poder citar sólo una causa para esta evolución favorable. No obstante, sí que es cierto que la jornada reducida tiene

<sup>39</sup> *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1374.

<sup>40</sup> *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1377.

<sup>41</sup> *Bonanni/Naumann*, DStR 2009, 1378.

gran parte de responsabilidad en dicho desarrollo, por múltiples motivos. La cultura empresarial y el elevado nivel de cualificación de los trabajadores son elementos muy importantes para entender por qué en Alemania los despidos no son la primera reacción de las empresas afectadas. Los agentes sociales y las empresas han aprendido la lección del pasado, en el sentido de que después de una crisis hay que intentar volver a estar presente en el mercado cuanto antes. A la vista de la creciente falta de trabajadores especializados, los empleadores procuran conservar a sus trabajadores cualificados por lo que, ante una coyuntura económica de crisis no reaccionan a la ligera utilizando el drástico instrumento del despido colectivo. A esta circunstancia hay que añadir el hecho de que los trabajadores ya no consideran que la flexibilidad y la capitalización del tiempo de trabajo sean una amenaza, sino que lo perciben como un medio de garantizar los puestos de trabajo. Por todo ello, en caso de que surjan problemas en una empresa, por lo general no constituye un obstáculo la necesidad de obtener la conformidad del comité de empresa a la reducción de la jornada. Así pues, el modelo de la jornada reducida se considera en Alemania un sistema valorado positivamente, no sólo para las grandes empresas del sector del automóvil, sino también para las pequeñas de escas capacidad financiera.