

LEY ALEMANA DE CONTRATOS COLECTIVOS (TVG) DE 9 DE ABRIL DE 1949^(*)

El Consejo Económico ha acordado promulgar la siguiente Ley:

§ 1. *Contenido y forma del contrato colectivo*

- 1) El contrato colectivo regula los derechos y deberes de las partes y contiene normas que pueden regular el contenido, conclusión y extinción de las relaciones de trabajo, así como las cuestiones relativas a la empresa y a la constitución interna de la misma.
- 2) Los contratos colectivos requieren la forma escrita.

§ 2. *Las partes de los contratos colectivos*

- 1) Son parte de los contratos colectivos los Sindicatos, los empresarios, así como las asociaciones de empresarios.
- 2) Las agrupaciones de Sindicatos y de asociaciones de empresarios (organizaciones superiores) pueden celebrar contratos colectivos en nombre de las asociaciones a ellas adheridas cuando tengan poder bastante para ello.
- 3) Las organizaciones superiores pueden ser parte de un contrato colectivo si la conclusión de tales contratos es una de sus funciones estatutarias.
- 4) En los casos de los apartados 2) y 3) responden del cumplimiento de las obligaciones recíprocas propias de las partes tanto las organizaciones superiores como las asociaciones adheridas a ellas.

(*) Publicada en el *Diario Oficial del Consejo Económico*, 1949, pág. 55.

§ 3. *Fuerza vinculante de los contratos colectivos*

- 1) Están obligados por el contrato colectivo los miembros de las partes contratantes y el empresario que sea parte en el contrato.
- 2) Las normas jurídicas del contrato relativas a cuestiones de la empresa y a la constitución interna de la misma rigen para todas las empresas cuyos empresarios estén vinculados por el contrato colectivo.
- 3) La fuerza obligatoria del contrato colectivo subsiste en tanto en cuanto no se extinga dicho contrato.

§ 4. *Eficacia de las normas*

- 1) Las normas del contrato colectivo que regulan el contenido, nacimiento o extinción de las relaciones de trabajo rigen de un modo inmediato y coactivo entre los recíprocamente obligados por el contrato que estén sometidos a su ámbito de aplicación. Esta disposición rige análogamente para las normas del contrato colectivo sobre cuestiones de la empresa o de constitución de la misma.
- 2) Si en el contrato colectivo se prevén o reglamentan instituciones comunes a las partes contratantes (cajas de compensación de salarios, reglamentación de bonos de vacaciones, etc.), éstas también rigen de un modo inmediato y vinculante en orden a la constitución de las mismas y sus relaciones con los empresarios y trabajadores obligados por el contrato colectivo.
- 3) Los acuerdos que de éllo difieran sólo se permiten en tanto y cuanto estén autorizados por el contrato colectivo mismo o impliquen una modificación de dichas reglamentaciones a favor del trabajador.
- 4) La renuncia a los derechos contractuales adquiridos sólo es lícita en un acuerdo autorizado por las partes del contrato colectivo. Los derechos contractuales son imprescriptibles. Sólo en el contrato colectivo se pueden acordar plazos de caducidad para el ejercicio de los derechos contractuales.

5) Después de expirado el término por el que se pactó el contrato colectivo sus normas siguen rigiendo mientras no sean sustituidas por otro acuerdo.

§ 5. *Fuerza obligatoria general*

1) El director de la Administración de Trabajo, de acuerdo con una comisión formada por tres representantes, respectivamente, de las organizaciones superiores de empresarios y trabajadores, puede declarar la eficacia general de un contrato colectivo a petición de una de las partes del mismo, siempre que:

1.º Los empresarios vinculados por el contrato colectivo empleen un 50 por 100, por lo menos, de trabajadores para los que haya de regir el contrato colectivo.

2.º Que la declaración de obligatoriedad general parezca conveniente por razón de interés público.

2) Antes de decidir sobre la petición se ha de dar oportunidad para que manifiesten por escrito, así como en audiencia oral y pública, su posición, los empresarios y trabajadores que quedarían afectados por la declaración, los Sindicatos y las asociaciones de empresarios interesados, así como las supremas autoridades laborales de las regiones a las que se va a extender la vigencia del contrato colectivo.

3) Si la suprema autoridad laboral de una región interesada se opone a la declaración de obligatoriedad general, el director de Administración de Trabajo sólo puede dar curso a la petición con la aprobación del Consejo administrativo de la zona económica.

4) Con la declaración de obligatoriedad general las normas del contrato colectivo vinculan también, y siempre dentro de su ámbito de vigencia, a los empresarios y trabajadores no vinculados hasta entonces por un contrato colectivo.

5) El director de Administración de Trabajo puede derogar, de acuerdo con la comisión citada en el párrafo 1), la declaración de obligatoriedad general de un contrato colectivo, si esta derogación parece necesaria por razones de interés público. En este caso también:

son de aplicación los párrafos 2) y 3). En otro caso la vigencia general del contrato colectivo concluye con su vencimiento.

6) El director de Administración de Trabajo puede delegar el derecho a estatuir o derogar la obligatoriedad general en la suprema autoridad laboral de una región.

7) La declaración de obligatoriedad general, así como su derogación, requiere sea debidamente promulgada.

§ 6. *Registro de contratos colectivos*

El director de Administración de Trabajo llevará un registro de contratos colectivos en el cual se inscribirá el acuerdo, modificación y extinción de contratos colectivos, así como el comienzo y término de la obligatoriedad general.

§ 7. *Publicidad del contrato colectivo*

Los empresarios están obligados a exponer los contratos colectivos aplicables a su empresa en lugar adecuado.

§ 8. *Determinación de eficacia jurídica en la jurisprudencia*

Las sentencias de la jurisdicción laboral dictadas en litigios entre las partes del contrato colectivo sobre la subsistencia o no subsistencia del mismo, vinculan en los litigios sostenidos entre las partes obligadas por el contrato, así como entre éstas y terceros, ante los Tribunales, Tribunales arbitrales y Juntas de arbitraje.

§ 9. *Contrato colectivo y reglamentación de trabajo*

1) La entrada en vigor de un contrato colectivo deroga las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas dictadas en virtud del Decreto de salarios de 25 de junio de 1938 (RGB1. I. S. 692) y su reglamento ejecutivo de 23 de abril de 1941 (RGB1. I. S. 222) con vigencia en el ámbito del nuevo contrato colectivo o parte del mis-

mo, hecha excepción de aquellos aspectos que no hayan sido regulados por el contrato colectivo.

2) El director de Administración de Trabajo puede derogar las reglamentaciones de trabajo y las disposiciones citadas en el párrafo primero, derogación para la que se requiere la debida publicidad.

§ 10. *Normas para aplicación de la ley*

1) El director de Administración de Trabajo puede dictar con la colaboración de las organizaciones superiores de empresarios y trabajadores las disposiciones necesarias para el cumplimiento de esta ley, especialmente en lo referente a:

1.º La obligación de las partes de los contratos colectivos de remitir dichos contratos y sus modificaciones o las copias (impresas) de los mismos; comunicar sus derogaciones a los órganos, a los que han de remitirse o comunicarse el modo de cumplir estas obligaciones y la sanción de su incumplimiento.

2.º La creación y modo de llevar el Registro de contratos colectivos y el archivo correspondiente.

3.º El procedimiento para declarar la obligatoriedad general de contratos colectivos; para derogar reglamentaciones y ordenanzas de trabajo; publicidad de las peticiones encaminadas a la declaración y extinción de la obligatoriedad general y a la derogación de reglamentaciones y ordenanzas de trabajo y disposiciones conexas, así como para el pago de los gastos consiguientes.

4.º La comisión citada en el párrafo 5.

§ 11. *Entrada en vigor*

1) Esta ley comienza a regir a partir del día de su promulgación.

2) Los contratos colectivos que hubieren sido celebrados con anterioridad a esta ley estarán en el futuro sometidos a sus normas.

Frankfurt am Main, 9 de abril de 1949.—El Presidente del Consejo Económico, DR. ERICH KÖLER.

JURISPRUDENCIA

