



Documentación laboral en Alemania: guía legal para directores de RRHH y asesores internos estadounidenses

Insights

1.08.25

An English version of this Insight is available by clicking above.

Los directores de RRHH y asesores internos de empresas estadounidenses que operan a escala internacional, pueden enfrentar retos al momento de presentar la documentación laboral para operar en otros países. Por ejemplo, muchos países exigen contratos de trabajo formales, en contraste con el sistema de «empleo a voluntad», en el que una carta de oferta suele ser el único documento escrito emitido.

En la legislación laboral alemana, las normas que rigen la relación laboral son más detalladas y exhaustivas, sobre todo en lo que respecta a la transparencia y la documentación. Una pieza clave de la legislación en este contexto es la Nachweisgesetz (Ley de Documentación Laboral o NachwG), que especifica la información que debe facilitarse a un empleado por escrito tanto al inicio de su relación laboral como durante la misma.

Con el objetivo de ayudar a los profesionales estadounidenses a comprender el sistema alemán en comparación con el «empleo a voluntad», a continuación se exponen las disposiciones clave de la Ley de Documentación Laboral alemana (NachwG):

Ley de Documentación Laboral o NachwG

En la legislación laboral alemana, las normas que rigen la relación laboral se caracterizan por ser más detalladas y exhaustivas, sobre todo en términos de transparencia y documentación. La Ley de Documentación Laboral o NachwG especifica la información que debe facilitarse a un empleado por escrito tanto al inicio de su relación laboral como durante la misma.

1. Disposiciones clave de la Ley de documentación laboral (NachwG)

Documentación escrita: La ley exige que la documentación acerca de las condiciones esenciales de trabajo sea precisa, escrita y firmada, mientras que los empresarios están obligados a proporcionar estos registros escritos en los plazos legales, asegurándose que estén firmados y se entreguen al trabajador. Nota: Con sustento en esta ley, un correo electrónico o un PDF con las condiciones mencionada no es suficiente.

Multas por incumplimiento: La ley impone multas de hasta 2.000 euros por no presentar la documentación de manera adecuada basada en las condiciones esenciales de empleo o no cumplir con los plazos de entrega establecidos.

Cambios durante la relación laboral: Cualquier cambio en las condiciones de empleo debe documentarse por escrito y entregarse sin demora. Este punto difiere de manera significativa del sistema estadounidense, donde los cambios a menudo pueden hacerse de manera informal sin tener que presentar la documentación de manera formal.

2. Propósito de la Ley de Documentación Laboral (NachwG)

La Ley de Documentación Laboral (NachwG) se introdujo en 1995 y el principal objetivo es garantizar la transparencia y evitar la inseguridad jurídica. Sirve para proporcionar a los empleados información exhaustiva sobre las condiciones clave de su relación laboral.

A la vez obliga a los empresarios a establecer por escrito y con la firma de ambas partes las condiciones laborales fundamentales y a ponerlas a disposición del trabajador en los plazos legales.

3. Requisitos sustantivos de la Ley de Documentación Laboral (en particular, Sección 2 NachwG)

Estipulación por escrito de las condiciones de trabajo: La ley exige que el empresario entregue al trabajador el documento con los datos de las partes contratantes, la remuneración y el horario de trabajo acordado a más tardar el primer día laborable. La información adicional debe entregarse a más tardar el séptimo día natural tras el inicio acordado de la relación laboral e información general un mes después del inicio acordado de la relación laboral. No se permite la prueba de las condiciones contractuales esenciales en formato electrónico. Los principales componentes de este acuerdo escrito incluyen, entre otros:

- **Nombre y dirección de las partes contratantes:** El empleador y el empleado deben ser nombrados, incluyendo sus respectivas direcciones.
- **Inicio de la relación laboral:** Debe documentarse la fecha exacta del inicio del trabajo y -si procede- la duración de la relación laboral de duración determinada.
- **Lugar de trabajo y actividades:** Debe especificarse con exactitud el lugar dónde se realizará el trabajo y detallar las tareas del empleado.
- **Remuneración:** Debe especificarse el salario y cualquier pago o beneficio especial (por ejemplo, primas, complementos).
- **Horas de trabajo:** Deben especificarse las horas de trabajo regulares por día o semana (por ejemplo, «de lunes a viernes de 9 a 17 horas»).
- **Derecho a vacaciones:** Debe indicarse el número de días de vacaciones anuales retribuidas.
- **Plazos de preaviso:** Deben indicarse claramente los periodos de preaviso aplicables a empresarios y trabajadores. Este punto es de suma importancia debido a que los trabajadores

empresarios y trabajadores. Este punto es de suma importancia debido a que los trabajadores alemanes suelen tener plazos de preaviso legalmente protegidos.

- **Referencia a los convenios colectivos aplicables:** Si el contrato de trabajo se rige por un convenio colectivo, el empresario debe hacerlo constar.

Obligaciones de notificación en caso de modificación: En caso de presentarse un cambio en las condiciones esenciales de trabajo durante la relación laboral (por ejemplo, un nuevo lugar de trabajo, un cambio en la jornada laboral o un ajuste de la remuneración), el empresario también está obligado a notificar estos cambios por escrito a más tardar el día en que surtan efecto.

Este punto difiere de manera significativa del sistema estadounidense, donde los cambios pueden realizarse de forma más flexible y sin documentación escrita específica. En Alemania, estos cambios deben documentarse con precisión y comunicarse claramente al trabajador.

Trabajo de tiempo parcial y horario flexible: En el caso del trabajo de tiempo parcial, el empresario debe informar al trabajador por escrito de las condiciones de la jornada laboral y duración del trabajo a más tardar un mes después del inicio de la relación laboral.

Trabajo en el extranjero, por ejemplo en EE.UU: Si el trabajador realiza el trabajo fuera de Alemania durante más de cuatro semanas consecutivas, el empresario debe entregar al trabajador, antes de la partida de éste, un certificado que contenga toda la información esencial además de la siguiente:

- El país, en donde se realizará el trabajo, en este caso EE.UU. y la duración prevista del mismo,
- La moneda en la que se pagará la remuneración,
- Si se acuerda, los beneficios en metálico o no asociados a la estancia en el extranjero, en particular las indemnizaciones por comisión de servicio y los gastos de viaje, la manutención y el alojamiento mismos que se reembolsarán,
- Una nota que indique si se espera que el empleado regrese y, en caso afirmativo, las condiciones del regreso.

4. Multas

La Ley de Documentación Laboral prevé multas de hasta 2,000 euros por incumplimiento de la obligación de dejar constancia escrita y firmada de las condiciones esenciales de la relación laboral y de respetar los plazos para su entrega. El empresario debe hacer constar por escrito las condiciones contractuales esenciales de la relación laboral, firmar el acta y entregarla al trabajador dentro de los plazos legales.

Nota recordatoria: ¡No basta con enviar un correo electrónico al trabajador con las condiciones contractuales o un PDF!

5. Otras disposiciones

Además de la información mencionada, existen otras disposiciones legales a considerar para el empresario:

- **Ámbito de aplicación:** En principio se aplica a todos los empleados. También se aplica a los becarios, que se consideran empleados de acuerdo con la Ley del Salario Mínimo (2024: 12.41 EUR y 2025: 12.82 EUR).
- **Infracciones y consecuencias jurídicas:** Si el empresario infringe la ley, ni el empleado ni la validez de la relación laboral tienen consecuencias significativas. El empresario puede ser multado y, en caso de litigio, tendrá menos oportunidades de aportar pruebas.

Conclusión

Para las empresas estadounidenses que operan en Alemania o gestionan relaciones laborales alemanas, el cumplimiento de la Ley de Documentación Laboral es esencial para evitar multas y conflictos legales. Para obtener más información sobre cómo esto afecta sus operaciones, comuníquese con su abogado de Fisher Phillips o con el autor de esta Insight.

Related People



Mauricio Foeth
Of Counsel
+52 55 48992148/ +49 1575 8880464

Service Focus

Counseling and Advice
International