



EMBAJADA
DE ESPAÑA

CONSEJERÍA DE TRABAJO,
MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Lichtensteinallee 1 - 10787 Berlín
Tfno. 030-263 989 200 – E-Mail: alemania@mitramiss.es

NOTA INFORMATIVA

15/04/2020

MODIFICACIONES DE LA LEY SOBRE JORNADA LABORAL CON MOTIVO DEL CORONAVIRUS

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales ha modificado con carácter temporal y de acuerdo con el Ministerio Federal de Sanidad la Ley de jornada laboral, que establece determinadas excepciones como consecuencia de la emergencia sanitaria actual con el fin de mantener la seguridad pública y el orden, el sistema sanitario, los servicios de primera necesidad y de interés general, así como el abastecimiento de alimentos. Detallamos aquí los aspectos más importantes de esta modificación. Se trata de información orientativa para facilitar al público hispanohablante el acceso a la ofrecida por las autoridades alemanas. No tiene por tanto valor legal.

¿Qué Ley se modifica?

Ley de jornada laboral: [Arbeitszeitgesetz - ArbZG](#)

Nuevo Reglamento: [COVID 19 – ArbZV](#)

Resumen: [Die Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie](#)

Entrada en vigor

El Reglamento entra en vigor el 10 de abril de 2020 por un periodo limitado hasta el 30 de junio de 2020. Los efectos de los cambios en la jornada laboral que se hayan acordado antes del 30 de junio de 2020 estarán vigentes solo hasta el 31 de julio de 2020 (por ejemplo, para la compensación de las horas trabajadas de más).

¿A qué actividades afecta?

El nuevo Reglamento es de aplicación a empresas/organismos de todo el país que desempeñen las siguientes actividades:

1. Producción, envasado, preparación de pedidos, entrega, carga, descarga y reposición de
 - a. bienes de consumo diario;
 - b. medicamentos, dispositivos médicos y otros bienes habituales en las farmacias;
 - c. productos utilizados para la contención, el control y la gestión de la emergencia sanitaria;
 - d. sustancias, materiales, recipientes y materiales de envasado utilizados en la fabricación y el transporte de las mercancías a que se refieren las letras a) a c).
2. Atención sanitaria, cuidado de personas, incluidas las actividades de asistencia y apoyo.
3. Servicios de emergencia y rescate, el cuerpo de bomberos y la protección civil.
4. Seguridad y mantenimiento del orden público y del funcionamiento de tribunales y autoridades públicas.
5. Empresas de suministro de energía y agua y empresas de eliminación de residuos y aguas residuales.
6. Agricultura y ganadería e instalaciones de tratamiento y cuidado de animales.
7. Transporte de dinero y objetos de valor y vigilancia de instalaciones.
8. Mantenimiento de la funcionalidad de las redes de datos y sistemas informáticos.
9. Atención en farmacias y tiendas de suministros médicos respetando los horarios de apertura de comercio. Se amplía a trabajos preparatorios y de seguimiento farmacéutico necesarios, así como de los servicios de recogida y entrega en las farmacias y tiendas de suministros médicos.

¿Qué aspectos de la Ley de jornada laboral modifica el Reglamento?

Las modificaciones de la Ley de jornada laboral pueden aplicarse al número máximo de horas de trabajo, a periodos mínimos de descanso y a la prohibición general de trabajar los domingos y días festivos.

¿Qué regulaciones quedan excluidas del Reglamento?

- Ley de protección del empleo de los jóvenes (*Jugendarbeitsschutzgesetz*).
- Ley de protección de la maternidad (*Mutterschutzgesetz*).
- Normativa sobre los tiempos de conducción y los periodos de descanso, en particular de conformidad con el Reglamento 561/2006/CE.
- Derechos de cogestión del comité de empresa o del consejo de personal en virtud de la Ley sobre comités de empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*) o las Leyes de representación de empleados federales y de los *länder*.

¿Qué cambios concretos se incluyen?

- La jornada laboral de los trabajadores/as en días laborables puede ampliarse hasta 12 horas. Esta medida solo se aplicará en tanto en cuanto no pueda evitarse mediante otras medidas organizativas. Como ya establece la Ley de jornada laboral, el plazo para compensar esta ampliación de la jornada laboral hasta llegar a un promedio de jornada laboral de ocho horas diarias (48 horas semanales) será de seis meses.
- El periodo de descanso diario puede reducirse hasta dos horas, de manera que el periodo mínimo de descanso entre jornadas laborales puede bajar a nueve horas, pero en ningún caso menos. Cualquier acortamiento del periodo de descanso se compensará en un plazo de cuatro semanas. La compensación se realizará, en la medida de lo posible, mediante días de descanso o ampliando otros periodos de descanso a por lo menos 13 horas.
- Los trabajadores/as también podrán trabajar domingos y días festivos cuando determinados trabajos no puedan desempeñarse en días laborables. El día de descanso correspondiente al día trabajado en domingo podrá tomarse dentro de las ocho semanas de haberse realizado y, en todo caso, antes de la expiración del Reglamento el 31 de julio de 2020.
- Si se recurre a la aplicación de estas modificaciones de la jornada laboral, el tiempo de trabajo no podrá exceder de 60 horas por semana. Solo en casos excepcionales de emergencia se puede ampliar la jornada laboral semanal a más de 60 horas, siempre y cuando esta ampliación no pueda evitarse mediante otras medidas organizativas o de gestión del personal.

El Reglamento apela a las empresas/los organismos afectados a que evalúen la situación real de emergencia que deba darse para aplicar estas medidas por las repercusiones que largas jornadas laborales pudieran tener para los trabajadores/as afectados/as.