

**LIEB.** RECHTSANWÄLTE

FABREGAT  
PERULLES  
SALES

MANUAL PARA INVERSORES EXTRANJEROS EN ALEMANIA

# "Doing Business in Germany" Invertir en Alemania

LIEB.Rechtsanwälte, Erlangen/Nürnberg  
FABREGAT PERULLES SALES ABOGADOS, Barcelona/Madrid

Diciembre 2022

I.	¿Por qué Alemania?	7
II.	Consideraciones previas	7
1.	Uso de representantes comerciales y concesionarios	8
2.	Constitución de sucursales o creación de una oficina de representación	8
3.	Constitución de sociedades personales y de capital	9
4.	Share Deal y Asset Deal	9
III.	Creación de empresas y formas de constitución	9
1.	Empresa individual	9
2.	GbR (Sociedad de Derecho Civil)	9
3.	oHG (Sociedad Colectiva)	10
4.	KG (Sociedad Comanditaria)	10
5.	GmbH (Sociedad de Responsabilidad Limitada)	10
6.	AG (Sociedad anónima)	10
IV.	Constitución de una GmbH en Alemania	11
1.	Introducción	11
2.	Celebración de un contrato social/unos estatutos	11
3.	Nombramiento y obligaciones del administrador	12
4.	Poder general y otras formas de representación	13
5.	Contrato de trabajo de un administrador	13
6.	Aportación del capital social y apertura de cuenta	13
7.	Escritura notarial, solicitud y registro	14
8.	La GmbH & Co. KG	14
9.	Resumen	14
10.	Lista de comprobación	15
V.	Visado, etc.: Requisitos legales para extranjeros	16
1.	UE y EEE	16
2.	Países terceros	16
VI.	Marco tributario	17
1.	Visión general del sistema fiscal alemán	17
a)	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)	17
b)	Impuesto de Sociedades (IS)	18
c)	Impuesto industrial (II)	18
d)	Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)	18
2.	Principio de separación y transparencia	19
3.	Fiscalidad de una explotación o	19
a)	Sociedad/empresa filial	19
b)	Sucursal	20
c)	Establecimiento Permanente	20
4.	Convenio de doble imposición	20
5.	Impuesto intracomunitario sobre el tráfico y las	20
6.	Importación de terceros países	21
VII.	Obligaciones legales de contabilización y publicación en Alemania	22
1.	Obligación legal de registro contable y libros de contabilidad	22
a)	Obligado	22
b)	Objetivo	22
2.	Diferencia entre balance comercial y fiscal	23
3.	Visión general de las obligaciones individuales de contabilización	23
a)	Sociedades de capital	23
b)	Cuentas anuales e informe de gestión	24
c)	Visión general: Obligaciones según el tamaño	24
4.	Obligación de publicidad	25
VIII.	Adquisición de inmuebles en Alemania y contrato de	25
1.	Adquisición de bienes inmuebles	25
2.	Contrato de arrendamiento comercial	26
IX.	Contratación de trabajadores	27
1.	Fundamentación de una relación laboral	27
a)	Candidaturas	27
b)	Contratación	28
2.	Establecimiento y contenido de la relación laboral	28
a)	Formas de empleo	28

aa) Contrato indefinido.....	28
bb) Contrato temporal .....	28
cc) Contrato a tiempo parcial.....	29
dd) Minijobs.....	29
ee) Periodo de prueba .....	30
ff) Falsos autónomos.....	30
gg) Contrato de puesta a disposición .....	30
b) Retribución.....	30
aa) Salario mínimo.....	31
bb) Incapacidad laboral temporal.....	31
cc) Retribución de horas extraordinarias .....	31
dd) Pagos especiales .....	31
ee) Beneficios para trabajadores.....	32
• Uso privado gratuito de vehículos de empresa:.....	32
• Subvención de gastos de desplazamiento:.....	32
• "Jobticket":.....	32
• Uso privado de dispositivos electrónicos: .....	32
c) Derecho a la Seguridad Social .....	32
aa) Seguro de salud .....	33
bb) Seguro asistencial.....	33
cc) Seguro de pensiones .....	33
dd) Seguro de desempleo .....	34
ee) Seguro de accidente.....	34
d) Condiciones y derechos laborales.....	34
aa) Tiempo de trabajo.....	34
bb) Vacaciones.....	35
cc) Enfermedad.....	35
dd) Permisos de maternidad y paternidad .....	35
ee) Incapacidad grave .....	36
4. Finalización de la relación laboral.....	36
a) Finalización del plazo/ proyecto .....	36
b) Acuerdo de rescisión .....	37
c) Despido.....	37
aa) Motivo del despido .....	37
bb) Plazo de rescisión .....	37
cc) Rescisión extraordinaria .....	38
dd) Protección especial contra despido .....	38
X. Protección de la propiedad intelectual en Alemania .....	38
1. Derechos de propiedad intelectual .....	38
2. Patentes.....	39
3. Modelos de utilidad .....	39
4. Marcas .....	39
5. Dibujos y modelos comunitarios y diseño .....	40
6. Legislación sobre la competencia.....	40
7. Resumen.....	40
XI. Derecho contractual y responsabilidad de los fabricantes y por productos defectuosos en Alemania	40
1. Configuración del contrato .....	41
2. Diferenciación entre garantía legal y garantía del fabricante en la legislación alemana .....	42
3. Responsabilidad de los fabricantes y por productos defectuosos.....	42
a) Responsabilidad de los fabricantes.....	42
b) Responsabilidad por productos defectuosos .....	42
aa) Principio de responsabilidad con independencia de la culpabilidad .....	43
bb) Producto .....	43
cc) Fallo de producto.....	43
dd) Responsables .....	43
ee) Alcance de la indemnización por daños.....	44
ff) Límite de responsabilidad .....	44
gg) Prescripción y extinción .....	44
hh) Norma imperativa.....	44
ii) Distribución de la carga de la prueba .....	44
XII. Seguros recomendables .....	45
XIII. Legislación alemana sobre cárteles y sobre la competencia .....	46
1. Legislación sobre cárteles.....	46

<b>a) Acuerdos entre empresas</b> .....	<b>46</b>
<b>b) Abuso de la posición de dominio o de fuerza en el</b> .....	<b>47</b>
<b>2. Derecho de lealtad (legislación sobre la competencia en sentido estricto)</b> .....	<b>48</b>
<b>XIV. Consecuencias legales de la piratería en el mercado y de los plagios</b> .....	<b>48</b>
<b>XV. Regulaciones, cumplimiento y protección de datos</b> .....	<b>49</b>
<b>1. La "obsesión reguladora" alemana</b> .....	<b>49</b>
<b>2. Inexistencia de cumplimiento obligatorio</b> .....	<b>49</b>
<b>3. Protección de datos</b> .....	<b>49</b>
<b>XVI. Organización de los tribunales en Alemania</b> .....	<b>50</b>
<b>1. Tratamiento judicial de las disputas contractuales</b> .....	<b>50</b>
<b>2. El proceso civil en Alemania</b> .....	<b>51</b>
<b>XVII. Rasgos fundamentales de la legislación alemana sobre insolvencia</b> .....	<b>53</b>

## Editorial

De la globalización podrán decirse muchas cosas, pero, si de algo no hay duda, es de que nos aproxima a todos. Como consecuencia de ello, cada vez más, el empresario de ámbito nacional pone su foco en el extranjero, en aras a abrir nuevos mercados.

Especialmente dentro la Unión Europea, se intenta facilitar a los empresarios su expansión de un estado miembro a otro, gracias a la existencia de libertades fundamentales tales como la libertad de establecimiento y prestación de servicios.

No obstante, el empresario nacional, como empresario y también como europeo, topa a menudo con reglamentos y prescripciones legales que, pese a que pueden parecer no ser muy diferentes a los nacionales, en la práctica jurídica sí lo son.

Se plantean dudas como: ¿Qué debo hacer para crear una sociedad?; ¿Qué forma legal es la que más me conviene? ¿Cómo puedo adquirir un inmueble? ¿Cómo puedo contratar trabajadores?

Como en todo país, existen especificidades y ciertos obstáculos, pero nosotros podemos ayudarle a superarlos.

En la presente guía ofrecemos una visión muy general sobre los aspectos más relevantes a tener en cuenta a la hora de invertir en Alemania: aspectos que van desde la constitución de una GmbH (sociedad de responsabilidad limitada), hasta las condiciones marco jurídico-fiscales, la normativa imperativa de aplicación, así como la jurisprudencia más relevante.

¿Tiene alguna duda? Nosotros podremos aclarársela.

Erlangen, 15.12.2022

*Dr. Christopher Lieb, LL.M. Eur.*

*Rechtsanwalt*

*Nieves Perulles Pérez*

*Abogada*

*Jörg Steinheimer*

*Rechtsanwalt  
Traductor Jurado*

"Doing Business in Germany"  
Invertir en Alemania

**LIEB.** RECHTSANWÄLTE

## I. ¿Por qué Alemania?

---

La marca "*Made in Germany*" atrae, pues es sinónimo de calidad y fiabilidad. Son varios los factores que hacen atractivo invertir en Alemania: su situación geográfica, ubicada en el centro de Europa, tratarse de un mercado abierto a inversores extranjeros, la abundancia de trabajadores cualificados, así como sus buenas infraestructuras. Además, debido a la fuerza de su clase media, en Alemania existe un alto poder adquisitivo. Por último, y no menos importante, es un país que cuenta con una gran seguridad jurídica. Si bien no somos conocidos por nuestra cordialidad o alegría, los alemanes somos valorados como buenos socios a nivel comercial; las fiestas son para otros países.

Alemania es un estado de derecho moderno, con leyes transparentes que son comprensibles para todos. Internacionalmente, no cabe duda de que el sistema jurídico alemán es un modelo para muchos ordenamientos jurídicos de otros países, lo cual es especialmente atractivo para los inversores. Cabe destacar que Alemania es una república federal, con leyes a veces diferentes y distinta jurisprudencia (de instancias inferiores) entre los estados federados. Sin embargo, ello no afecta a su seguridad jurídica.

Si por seguridad jurídica se entiende claridad de la legislación, fiabilidad, previsibilidad y fácil reconocimiento de la ley, en el derecho civil esto se traduce, principalmente, en seguridad contractual. Los derechos y obligaciones de las partes contratantes deben expresarse clara e inequívocamente, y las partes deben cumplir los contratos suscritos.

Además de los contratos civiles y de las Condiciones Generales de Contratación (CGC), son importantes los permisos oficiales, como los certificados de no objeción, las inscripciones en el Registro Industrial y en el Registro de empleos, los certificados de la Agencia Tributaria sobre asuntos fiscales y los certificados de seguros de salud, como por ejemplo el ISO/OHSAS.

En este complejo marco de actuación económica, los conceptos jurídicos que aquí se exponen deben ser tomados como indicaciones, de suma importancia para la asistencia individual en cada proyecto. No obstante, no hay que olvidar que la necesidad de contar con un asesoramiento jurídico determinado, el establecimiento de contactos, así como la búsqueda de soporte en el ámbito no jurídico (búsqueda de personal, oficinas, superficie industrial, etc.) debe concretarse caso por caso.

## II. Consideraciones previas

---

Antes de empezar a invertir, es necesario confeccionar un plan preciso que comprenda, en la medida de lo posible, todos los puntos de vista, jurídicos, reales y económicos. De este modo se ahorra dinero, pero sobre todo problemas. Cuanto más intensa y precisa sea la organización preparatoria, más prometedor será su implantación, ahorrando a su vez tiempo y costes.

Si el objetivo principal es tener un riesgo bajo y un establecimiento rápido, pueden utilizarse, por ejemplo, operaciones de compra/suministro simples.

En Alemania pueden celebrarse contratos de compra y de suministro de obra, para lo que debe determinarse previamente el derecho aplicable. En los países que han firmado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Contratos de Compraventa Internacional de Mercaderías, los contratos de compra y de suministro de obra se someten automáticamente a la misma, si las partes contratantes tienen sucursales en uno de los países firmantes. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Contratos de Compraventa Internacional de Mercaderías no es de aplicación obligatoria, por lo que su aplicación puede excluirse en los contratos. En un caso de este tipo, según las disposiciones del derecho privado internacional

"Doing Business in Germany"

Invertir en Alemania

de Alemania y las de los Estados Miembros de la UE, existe la posibilidad de convenir libremente el derecho aplicable para el contrato correspondiente.

**LIEB** RECHTSANWÄLTE

Si se desea establecer un vínculo más estrecho con Alemania, puede procederse como se indica a continuación:

## **1. Uso de representantes comerciales y concesionarios**

---

La actividad de las empresas extranjeras también puede estar orientada a la creación de una red de distribución en Alemania utilizando representantes comerciales o concesionarios.

Los contratos que se celebren deben incluir la denominación exacta de los productos distribuidos por la representación comercial, el ámbito de esta, la regulación de la obligación de pago de la comisión (generación, vencimiento, liquidación), la prohibición de competencia para el representante, las fechas de inicio y de finalización del contrato, así como la determinación de la jurisdicción competente para dirimir posibles litigios.

El representante comercial alemán, probablemente insistirá en la aplicación de la legislación alemana para ese contrato, así como en convenir la competencia de la jurisdicción alemana. Dependiendo de dónde tengan su domicilio las partes contratantes, se aplicarán las normas del derecho privado alemán, europeo o internacional.

Al celebrar un contrato de concesión, deben tenerse en cuenta determinadas particularidades contractuales, ya que para este tipo de contratos no existe una regulación legal específica. En este caso es necesario el asesoramiento completo de un abogado para poder satisfacer de forma óptima las necesidades individuales.

## **2. Constitución de sucursales o creación de una oficina de representación**

---

Para entrar en Alemania también puede considerarse la creación de una "sucursal autónoma" o de una "sucursal no autónoma".

Según el [Artículo 13 del Código de Comercio Alemán \(HGB\)](#), una sucursal "autónoma", es lo que se conoce como filial, se halla en lugar distinto al de la sede de la empresa extranjera, y se caracteriza por contar con una dirección general propia, una dotación de capital propia y una contabilidad y formación de balance independientes.

En cambio, las sucursales "no autónomas" –sucursal *strictu sensu*– no están separadas a nivel organizacional de la empresa principal, no pueden emitir facturas propias y tampoco tienen una razón social diferente. Únicamente tienen que inscribirse en el Registro Municipal de empresas correspondiente.

Por otro lado, aunque el concepto de "oficina de representación" no existe en la legislación comercial e industrial alemana, una empresa extranjera puede crear una oficina de representación de este tipo en territorio alemán. Cabe destacar que esta modalidad de establecimiento no lleva a cabo ninguna actividad comercial independiente respecto de su matriz, y no requiere inscripción en el Registro Municipal de empresas ni en el Registro Mercantil. Sirve fundamentalmente para establecer y mantener contactos comerciales.



### **3. Constitución de sociedades personales y de capital**

---

Las empresas extranjeras también tienen la posibilidad de constituir una sociedad individual, sociedades personales y/o sociedades de capital.

Las sociedades personales más significativas son la GbR (Sociedad de Derecho Civil), la oHG (Sociedad Colectiva) y la KG (Sociedad Comanditaria).

Asimismo, las formas más usuales de sociedades de capital son la GmbH (Sociedad de Responsabilidad Limitada) y la AG (Sociedad Anónima).

Desde un punto de vista legal, para determinar qué tipo de forma jurídica es la más apropiada para la planificación de la actividad comercial, es necesario contar con el asesoramiento experto de un abogado alemán.

### **4. Share Deal y Asset Deal**

---

La compra de una sociedad es una estrategia muy arriesgada como forma de inversión en Alemania. Para ello es imprescindible recurrir al asesoramiento de un abogado. Antes de llevar a cabo este tipo de operación, debe realizarse una "Due Diligence" -Auditoría Legal-.

## **III. Creación de empresas y formas de constitución**

---

A continuación, le ofrecemos una breve visión general de las diferentes formas de constitución de una sociedad:

### **1. Empresa individual**

---

Las características de una sociedad individual son:

- Un titular
- No se exige el desembolso de un capital mínimo.
- La responsabilidad del titular es personal e ilimitada.
- El titular dispone de todo el beneficio.
- El titular puede inscribirse como comerciante en el Registro Mercantil (comerciante registrado, *eingetragener Kaufmann, e.K.*).

### **2. GbR (Sociedad de Derecho Civil)**

---

Las características de una GbR son:

- Mínimo dos socios.
- No se exige el desembolso de un capital mínimo.
- Administración por parte de todos los socios.
- Responsabilidad personal e ilimitada de todos los socios.
- Participación proporcional en los beneficios.
- No se puede inscribir en el Registro Mercantil.

### **3. oHG (Sociedad Colectiva):**

---

Las características de una oHG son:

- Mínimo dos socios.
- No se exige el desembolso de un capital mínimo.
- Administración por parte de todos los socios.
- Responsabilidad personal e ilimitada de todos los socios.
- Participación en los beneficios en un 4 % de la participación de capital. La cantidad restante se distribuye a partes iguales.
- Es necesaria la inscripción en el Registro Mercantil.

### **4. KG (Sociedad Comanditaria)**

---

Las características de una KG son:

- Mínimo un socio colectivo y uno comanditario.
- No se exige capital mínimo por el socio colectivo. El desembolso del socio comanditario es discrecional.
- Administración por parte de socios de responsabilidad ilimitada.
- La responsabilidad del socio colectivo es ilimitada. La del comanditario depende de la cuantía de su participación social.
- Participación en los beneficios en un 4 % de la participación de capital. La cantidad restante se distribuye a partes iguales.
- Es necesaria la inscripción en el Registro Mercantil.

### **5. GmbH (Sociedad de Responsabilidad Limitada)**

---

Las características de una GmbH son:

- Mínimo un socio.
- Capital mínimo de 25.000,00 €
- Administración por parte de administradores nombrados.
- Responsabilidad limitada a la cuantía del capital social.
- Participación proporcional en los beneficios obtenidos.
- Es necesaria la inscripción en el Registro Mercantil.

### **6. AG (Sociedad anónima)**

---

Las características de una AG son:

- Mínimo un socio.
- Capital mínimo de 50.000,00 €

- Administración por parte de la Junta Directiva.
- Responsabilidad limitada al capital social.
- Participación en beneficios según el acuerdo de distribución de beneficios.
- Es necesaria la inscripción en el Registro Mercantil.

## **IV. Constitución de una GmbH en Alemania**

---

La GmbH, igual que el resto de las sociedades de Capital, requiere de capital propio. Esta forma societaria está sujeta a prescripciones legales más flexibles que la AG; coloquialmente, la GmbH es considerada una versión simplificada de la AG, lo que justifica que sea tan escogida en Alemania. A continuación, se detallan aspectos relevantes sobre su constitución.

### **1. Introducción**

---

Según el derecho alemán, la Sociedad de Responsabilidad Limitada (GmbH) es una persona jurídica de derecho privado. A diferencia de lo que ocurre con las sociedades personales, el aspecto fundamental de la GmbH como sociedad no es la agrupación de sus miembros, sino el capital social aportado.

La GmbH ofrece una variedad de ventajas: por una parte, minimiza el riesgo personal, ya que la responsabilidad está limitada al capital social que, actualmente, es de un mínimo de 25.000,00 €, manteniéndose intacto el patrimonio privado de los socios. Por otra parte, ofrece gran flexibilidad y margen de maniobra, ya que la mayor parte de las normas de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada (GmbHG) no son obligatorias. Por medio de un acuerdo societario bien diseñado, pueden tenerse en cuenta las necesidades individuales de la sociedad, tanto si se trata de una empresa familiar como de una gran empresa.

### **2. Celebración de un contrato social/unos estatutos**

---

Los estatutos, también conocidos como contrato social, regulan los fundamentos básicos de la sociedad, así como la relación de los socios entre sí. La constitución de una GmbH debe ser formalizada en Escritura Pública ante notario y, entre otras cosas, en esta se debe especificar el nombre, el domicilio y el objeto de la sociedad. Además, deben adoptarse disposiciones relativas a los órganos de la sociedad, el/la administrador/a, así como de la junta general de socios. Además, en la práctica los estatutos suelen contener disposiciones facultativas, como las posibilidades de litigio en caso de disputa.

Los estatutos deben adaptarse con la mayor precisión posible a las necesidades de la empresa. No es aconsejable utilizar el modelo legal facilitado en el [Artículo 2, Apartado 1 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada \(GmbHG\)](#), ya que es muy simplificado y no cubre muchas de las situaciones. Unos estatutos bien diseñados demuestran su utilidad, a más tardar, cuando se producen los primeros conflictos entre socios y permiten evitar costosos y dilatados litigios legales.

Como se describe en el número III.5, la GmbH debe inscribirse en el Registro Mercantil. El Registro Mercantil está administrado por el Tribunal de Primera Instancia ("Amtsgericht"), que verifica meticulosamente todas las solicitudes antes de su registro y, si es necesario, obtiene dictámenes. Para evitar una denegación de la inscripción es importante, por ejemplo, que la razón social no pueda confundirse con otras razones sociales del distrito o

que el objeto de la sociedad no incluya servicios que estén reservados a una profesión protegida (a no ser que uno de los administradores o empleados pertenezca a dicha profesión).

### **3. Nombramiento y obligaciones del administrador**

---

El administrador es el órgano de representación legal de la GmbH. La sociedad no tiene capacidad de actuación sin un administrador. Este dirige las operaciones de la sociedad y la representa externamente. Si se nombran varias personas como administradores, éstos representarán a la sociedad de forma conjunta. Sin embargo, también se les puede conceder un poder de representación individual. Éste debe inscribirse en el Registro Mercantil.

El poder de representación del administrador no es oponible frente a terceros. Esto supone que las operaciones que celebre el administrador con terceros en nombre de la sociedad son efectivas, aunque no estén incluidas en el poder. Sin embargo, en este caso la sociedad tiene un derecho compensatorio interno frente al administrador.

Puede nombrarse administrador a cualquier persona física con capacidad legal. No es necesario que el administrador sea socio; de hecho, en la práctica es habitual que haya administradores externos a la sociedad. En Alemania, para ser administrador no es necesario residir en el país ni tener nacionalidad alemana. Sin embargo, debe garantizarse que en el país haya una persona con poder de representación que pueda actuar como persona de contacto con las autoridades y organismos oficiales. El administrador de una GmbH alemana, en caso de ser ciudadano no residente en la UE, puede solicitar un visado de negocios, que de obtenerse le permitirá permanecer hasta un máximo de 90 días por semestre en el territorio de la República Federal de Alemania.

El administrador no necesita de cualificación especial. Existen sin embargo excepciones cuando el sector requiere permisos o autorizaciones especiales; por ejemplo, es el caso de empresas de transporte de mercancías o de personas. O en el caso de empresas de actividades artesanales, el propio administrador o director de explotación debe contar con las cualificaciones necesarias que fije la ley (normalmente el título de maestría).

No puede ejercer como administrador (durante un periodo de cinco años desde que exista sentencia) una persona que haya sido condenada por presentación extemporánea de la solicitud de declaración de insolvencia, o que haya cometido determinados delitos patrimoniales; por ejemplo, de administración desleal.

El nombramiento como administrador se realiza por la Junta General de Socios. El nombramiento, así como cualquier cambio en la persona del administrador debe inscribirse en el Registro Mercantil. La revocación puede realizarse en cualquier momento y sin necesidad de justificar el motivo.

La función del administrador consiste en adoptar todas las medidas que sean necesarias para lograr el objetivo de la sociedad y que, según la ley o los estatutos, no estén reservadas a la Junta General de Socios. Las competencias del Administrador pueden limitarse por medio de los Estatutos. Debido a su deber de lealtad frente a la sociedad, el Administrador está obligado a no utilizar su cargo en beneficio propio, en detrimento de la sociedad. Esto supone una prohibición de competencia que impide al Administrador, durante su mandato, entrar en competencia con la sociedad ya sea personalmente o mediante otra empresa. Además, entre sus funciones se incluye la convocatoria de la Junta General de Socios y la asistencia a la misma. El Administrador debe conocer en todo momento la situación financiera de la sociedad. Si se produce una situación de insolvencia, es él quien está obligado a presentar la solicitud de declaración de insolvencia en un plazo de tres semanas. Si no lo hiciera, el Administrador deberá responder con su patrimonio personal.

## 4. Poder general y otras formas de representación

---

Como se describe en el apartado 3, el administrador desempeña una función de órgano ejecutivo. En este sentido, si no se desea que la persona que dirija la actividad del día a día ostente también la condición de administrador, existe la posibilidad de otorgar a su favor un mero Poder General.

Un apoderado general representa a la sociedad externamente de forma ilimitada, con ciertas excepciones, expuestas en el [Artículo 49 del Código de Comercio Alemán \(HGB\)](#). En la relación interna con la sociedad –incluida la obligación de pagar la indemnización por daños y perjuicios–, el poder general puede limitarse para los apoderados generales en caso de extralimitación en las competencias.

El poder general que se otorgue debe inscribirse en el Registro Mercantil.

## 5. Contrato de trabajo de un administrador

---

Además de su condición de administrador dentro de la GmbH, el administrador puede tener un contrato de trabajo que regule las relaciones contractuales entre él y la sociedad.

Dado que la condición de órgano ejecutivo y la relación contractual son independientes, desde el punto de vista de los intereses del administrador, éste debe protegerse frente a la sociedad en el contrato ya que, como administrador de ésta, puede ser cesado en cualquier momento, sin necesidad de que exista motivo alguno. El contenido del contrato no está estrictamente predeterminado. La relación entre el administrador y la sociedad puede regularse por medio de un contrato mercantil de prestación de servicios de asesoría o similar, o por medio de un contrato de trabajo, es decir, mediando una relación laboral. La decisión sobre cuál de estas modalidades es la más ventajosa dependerá de las demás circunstancias de la sociedad. El contrato puede celebrarse de forma informal. Sin embargo, por motivos de claridad y a efectos probatorios, es aconsejable celebrar el contrato por escrito.

Teniendo en cuenta que el idioma oficial utilizado por los tribunales en Alemania es el alemán ([Artículo 184 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Alemana \(GVG\)](#)) es recomendable redactar la versión definitiva del contrato de trabajo en dicho idioma, incluso si la política de la empresa establece que ese idioma no es el que se utiliza en el día a día de la misma. De este modo, en un eventual procedimiento judicial no será necesario realizar una costosa traducción jurada. En caso de que el Administrador no hable alemán, puede ser útil confeccionar un resumen bilingüe.

## 6. Aportación del capital social y apertura de cuenta

---

El capital social de la sociedad se especifica en los Estatutos Sociales. Está dividido en participaciones de capital, a través de las cuales los socios participan en la sociedad.

- La cantidad mínima del capital social, según el [Artículo 5 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada \(GmbHG\)](#) es de 25.000,00 €.
- La inscripción de la GmbH en el Registro Mercantil puede realizarse una vez que cada socio haya depositado, como mínimo, un 25% de la participación de capital que haya suscrito en la cuenta de la sociedad en formación (Vor-GmbH) y el importe total de todas las cuotas sea como mínimo de 12.500,00 € [Artículo 7 Apartado 2 de la GmbHG](#)).
- La aportación en especie o en efectivo debe ser de libre disposición para la GmbH.

- Después de la inscripción en el Registro Mercantil, la GmbH puede servirse del capital desembolsado para el cumplimiento de los fines de la empresa; por ejemplo, la adquisición de mobiliario y enseres. El capital social nominal depositado debe mantenerse durante la actividad comercial de la sociedad.
- En caso de pérdida del 50% del capital social, debe convocarse de forma inmediata una Junta General de Socios, ([Artículo 49 párrafo 3 de la GmbHG](#)). Si se gastara todo el capital social, los socios están obligados a solicitar la declaración de insolvencia, ([Artículo 64 de la GmbHG](#)). Debe mantenerse una cuenta bancaria en una entidad de crédito en Alemania, la UE o en un país del EEE, desde la fase de constitución. Mientras la sociedad no se halle inscrita en el Registro Mercantil, no se podrá disponer de dicha cuenta.

## 7. Escritura notarial, solicitud y registro

---

Para la constitución de la GmbH es imprescindible escriturar notarialmente el Acuerdo de Constitución y los Estatutos de la Sociedad, así como el nombramiento del administrador. Además, debe crearse una lista de socios. Una vez acreditado ante el notario que se ha realizado la aportación de la cantidad mínima de 12.500,00 € en la cuenta de la sociedad, el notario inscribe la GmbH en constitución en el Registro Mercantil del Juzgado de Primera Instancia correspondiente. Después de comprobar la inscripción, el Juzgado de Primera Instancia confirma finalmente por escrito la inscripción de la GmbH. Entre la fecha del otorgamiento de la Escritura Notarial de constitución y la de su inscripción en el Registro, la GmbH ya puede operar en el mercado, pero deberá hacerlo bajo la forma jurídica GmbH i.G.

## 8. La GmbH & Co. KG

---

Además de la forma jurídica de la GmbH que se ha indicado, en Alemania también existe la forma jurídica de la GmbH & Co. KG, que cuenta con una gran aceptación desde hace décadas. La GmbH & Co. KG es fundamentalmente una KG (sociedad comanditaria), que consta de un socio colectivo de responsabilidad ilimitada, así como de un socio comanditario con la responsabilidad limitada a la cantidad de su aportación. En la GmbH & Co. KG, la GmbH actúa como socio colectivo, de modo que la responsabilidad realmente ilimitada se limita al capital de la GmbH. Esta forma social tiene una gran aceptación; especialmente, entre empresas familiares, ya que permite mantener las estructuras de la sociedad personal, sin existir en este caso una responsabilidad personal ilimitada para un socio colectivo. Además, la GmbH & Co. KG también tiene ventajas fiscales respecto a la GmbH. Más aún, la GmbH & Co. KG también puede ser ventajosa, en muchos casos, respecto del Impuesto de Sociedades, así como respecto a la posibilidad de compensar pérdidas.

## 9. Resumen

---

La elección de la forma legal apropiada es esencial para el buen funcionamiento de una empresa en Alemania. Como hemos visto, existen importantes diferencias respecto a las formalidades, la responsabilidad y las consecuencias fiscales. Por este motivo, antes de entrar en el mercado es importante haber decidido qué forma social es la más adecuada en el caso concreto. Por nuestra parte, nos complacerá asesorarle para valorar los riesgos, mostrándole claramente los efectos prácticos de las diferentes opciones de diseño de la sociedad.

Si decide constituir una GmbH, le podemos ayudar a confeccionar los Estatutos Sociales apropiados. Damos gran importancia a una redacción precisa y comprensible y, en base a nuestra experiencia en Derecho Societario, le indicaremos los aspectos que en la práctica suelen dar lugar a litigios, así como la manera en que pueden ser previstos contractualmente. También nos encargaremos de coordinar la formalización de la Escritura Pública de Constitución, así como la comunicación con los organismos oficiales y entidades

## 10. Lista de comprobación

---

Para la constitución de una GmbH deberán seguirse los pasos enumerados en la siguiente lista de comprobación, por el orden que a continuación se indica:

- ✓ Buscar y elegir el nombre de la sociedad.
- ✓ Decidir y depositar el capital social (en el caso de una GmbH 25.000,00€, como mínimo; se puede constituir con aportaciones en efectivo y también pueden realizarse aportaciones en especie, en cuyo caso los bienes que se aporten deben valorarse económicamente).
- ✓ La razón social y el objeto de la empresa deben declararse ante la Cámara de Industria y Comercio y otras organizaciones interesadas, para evitar el riesgo de confusión con otras empresas. En el Registro Mercantil electrónico pueden consultarse las razones sociales inscritas en toda Alemania.
- ✓ Redacción del contrato social o Estatutos Sociales.
- ✓ Confección de la lista de socios.
- ✓ Cita en el notario para la constitución de la GmbH aportando la documentación de constitución (bancos, la Agencia Tributaria, etc.).
- ✓ Apertura de una cuenta corriente bancaria a nombre de la sociedad y aportación del capital social.
- ✓ Presentación al Notario del justificante de la aportación del capital social.
- ✓ Inscripción de la sociedad por parte del notario.
- ✓ Pago de los gastos notariales y de las tasas del Registro Mercantil ante el Juzgado de Primera Instancia.
- ✓ Confirmación de la inscripción en el Registro Mercantil por parte del Juzgado de Primera Instancia.
- ✓ Inscripción de la GmbH en el Registro Municipal de empresas.
- ✓ Solicitud del número de identificación fiscal a la Agencia Tributaria.
- ✓ La Cámara de Industria y Comercio recibe automáticamente la información del Registro Comercial.
- ✓ Confección de un balance inicial para la Agencia Tributaria.
- ✓ Solicitar, si procede, el número de identificación de IVA (para ventas dentro de la UE) a la Agencia Tributaria Federal.
- ✓ Solicitar, si procede, el número EORI a la autoridad aduanera.
- ✓ Confección de la documentación comercial con la información mínima: nombre, forma legal, domicilio social, juzgado de registro, nº de registro mercantil, y administrador(es) con nombres y apellidos.
- ✓ Si se crea una página web, la información legal debe incluir otras informaciones como la dirección, el nº de identificación del IVA, etc.
- ✓ Asociaciones profesionales.
- ✓ Número de identificación de la empresa y número de identificación del trabajador en la Seguridad Social – requerido por la Agencia Federal de Empleo.

## V. Visado, etc.: Requisitos legales para extranjeros

---

Para que una persona extranjera pueda residir en Alemania para llevar a cabo un determinado negocio, es imprescindible poseer un documento acreditativo de la residencia.

### 1. UE y EEE

---

No existe inconveniente alguno en que ciudadanos de la UE y del Espacio Económico Europeo (EEE) residan en Alemania. Tampoco para ciudadanos procedentes de Liechtenstein, Noruega e Islandia. Gracias al Acuerdo de libre circulación de personas entre la CE y Suiza, -que también se aplica a los países del EEE anteriormente indicados-, los suizos tienen libre circulación y, por ello, derecho de residencia dentro de Alemania.

### 2. Países terceros

---

Las personas de países de fuera de la UE o el EEE necesitan un documento de residencia. En virtud del [Artículo 4 de la Ley de Residencia \(AufenthG\)](#), se requiere:

- el visado por tiempo limitado,
- el permiso de residencia,
- la carta azul de la UE (para trabajadores altamente cualificados),
- la residencia permanente o
- el permiso de residencia de larga duración – UE.

Para poder hacer negocios en Alemania, se requiere un Visado por tiempo limitado. No obstante, aquellos extranjeros de países terceros que según el [Anexo II del Reglamento de Visados de la UE](#) deseen viajar a la República Federal de Alemania por un periodo de hasta seis meses, están exentos de la obligación de visado.

Desde la modificación de la Ley de las GmbH por el MoMiG (Ley de Modernización de Sociedades de Responsabilidad Limitada y Lucha contra los abusos), un ciudadano de un país tercero puede ser nombrado administrador de una GmbH alemana, aunque esté sometido a la obligación de disponer de visado.

Contrariamente a la opinión mayoritaria, lo cierto es que la compra de un inmueble en Alemania no es suficiente para obtener un documento de residencia.

Para disponer de un permiso de residencia en Alemania para llevar a cabo un negocio, se deben cumplir los requisitos establecidos en el [Artículo 21 de la Ley de Residencia \(AufenthG\)](#). Son los siguientes:



- un interés económico o una necesidad regional,
- la actividad desempeñada debe proporcionar efectos positivos para la economía y
- la financiación de la implantación debe estar asegurada por medio de capital propio o un compromiso de crédito.

Para ello, se valora la viabilidad de la idea comercial subyacente, la experiencia empresarial de la persona extranjera, la cuantía de la aportación de capital, los efectos en la ocupación y formación, así como la contribución en la innovación e investigación. Se informa a la Cámara de Industria y Comercio (IHK) o a la Cámara de Oficios y Artesanía (HWK) del lugar en que va a desarrollarse la actividad.

El nacional de ese país tercero, debe solicitar el visado nacional en la Oficina de Representación de Alemania en su país de origen. Posteriormente, se expide el documento de residencia por un periodo de hasta tres años. Los extranjeros de más de 45 años deben acreditar que les corresponde una pensión de jubilación apropiada. Si la empresa demuestra su idoneidad, finalmente puede solicitarse la residencia permanente.

## **VI. Marco tributario**

A continuación, ofrecemos una visión general del marco fiscal vigente en Alemania:

### **1. Visión general del sistema fiscal alemán**

El sistema fiscal alemán incide en diferentes puntos: por una parte, grava el hecho imponible del sujeto pasivo persona física y, por otra, el de los beneficios que obtienen las sociedades o empresas comerciales. El derecho fiscal alemán abarca aproximadamente 50 tipos de impuestos. Los impuestos que debe pagar cada empresario dependen tanto del tipo de actividad (industrial, profesional liberal, profesional de la salud, etc.) como de la forma legal de la empresa. Son especialmente relevantes los siguientes tipos de impuestos:

#### **a) Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**

Las personas físicas que tienen su domicilio o residencia habitual en Alemania están sujetas al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Están sujetos al impuesto sobre la renta los siguientes rendimientos:

- de la actividad agrícola y silvicultura,
- de la actividad industrial,
- del trabajo autónomo,
- del trabajo dependiente,

- de los bienes patrimoniales,
- del alquiler y arrendamiento, así como
- de otros rendimientos indicados en el [Artículo 22 de la Ley del Impuesto sobre la Renta \(EStG\)](#) (p. ej., rendimientos de una pensión del seguro de pensiones obligatorio, o los rendimientos de operaciones de especulación).

Se considera rendimiento el beneficio de las actividades de agricultura y silvicultura, industrial y del trabajo autónomo.

## **b) Impuesto de Sociedades (IS)**

---

El Impuesto de Sociedades es el equivalente al Impuesto sobre la Renta en el caso de las personas jurídicas (especialmente, las sociedades de capital, AG y GmbH), otras agrupaciones de personas (en la medida en que no sean grupos de sociedades en el sentido de la Ley del Impuesto sobre la Renta como, p. ej., la GbR o la OHG). Está regulado en la Ley del Impuesto de Sociedades (KStG).

Las sociedades que tienen su administración o su domicilio social en Alemania están sujetas a la obligación de pagar impuestos en Alemania.

La base imponible es el rendimiento que ha obtenido la sociedad dentro del año natural. La tributación se realiza con independencia de si el beneficio se distribuye o permanece en la sociedad. El tipo fiscal actual es del 15%, y a ello se le añade el Impuesto Industrial que depende de la ubicación de la sociedad, y que está en torno al 14-17%, de modo que la carga total se eleva al 30-33% aproximadamente.

## **c) Impuesto industrial (II)**

---

Las empresas industriales alemanas tributan por un Impuesto Industrial que tiene un tipo impositivo de entre el 14% y el 17%, dependiendo del municipio en el que se encuentre la sociedad. El hecho imponible es la explotación industrial, su capacidad objetiva de rendimiento y el capital activo de trabajo.

Es irrelevante a quién pertenece la empresa, a quién corresponden los rendimientos de ésta, así como las circunstancias personales de su titular. Según la Ley del Impuesto sobre la Renta (EStG), el sujeto pasivo es la empresa industrial. En este sentido, se considera empresa industrial a la persona jurídica, siempre en base a su forma legal. En las sociedades personales y las empresas individuales, la clasificación depende de la configuración de la empresa y de la cantidad de dinero obtenida.

## **d) Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)**

---

El Impuesto sobre el Valor Añadido (también llamado Impuesto sobre las Ventas) se devenga cada vez que un empresario realiza una prestación dentro del país recibiendo a cambio una retribución. En la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido existen dos clases de tipos impositivos:

- el tipo impositivo general, del 19%,
- el tipo impositivo reducido, del 7%.

La mayor parte de las transacciones están sujetas al tipo impositivo general.

Todas las transacciones que están sujetas al tipo impositivo reducido se enumeran en el [Artículo 12 Apartado 2 de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido \(UStG\)](#). Entre otros, el tipo fiscal del 7% se aplica al suministro, importación y compra intracomunitaria de casi todos los productos alimenticios (excepción: los productos alimenticios de lujo como, p. ej., la langosta y el caviar), los productos de alimentación animal, los productos de agricultura y silvicultura (p. ej., carne, pescado, huevos), los libros y los periódicos.

Las llamadas profesiones liberales, como médicos, abogados, arquitectos o periodistas, no se consideran empresas comerciales si no están organizadas en forma de sociedad de capital. Existen algunos grupos profesionales, como p. ej., informáticos, sobre los que se cuestiona si se trata de profesiones liberales o de una actividad industrial o comercial, ya que depende del tipo de actividad concreta. En estos casos merece la pena contar con un asesoramiento legal previo, ya que la clasificación como industrial por parte de la agencia tributaria puede resultar gravosa.

## **2. Principio de separación y transparencia**

---

El principio de separación es uno de los pilares de la fiscalidad empresarial alemana. Según el mismo, en las sociedades de capital (GmbH, AG, KGaA, SE, UG) alemanas, la sociedad y los socios están sujetos a una fiscalidad separada. Para ello se diferencia entre el beneficio de la sociedad y las retribuciones a los socios (p. ej., reparto de dividendos). Mientras que el beneficio de la sociedad se somete al impuesto industrial y al de sociedades, el de los socios se somete al impuesto sobre la renta. Para evitar una doble imposición, existe un método de imputación, el denominado impuesto de compensación, que representa un tipo impositivo fijo del 25% para el socio, significativamente inferior al Impuesto sobre la Renta medio.

Por el contrario, el principio de transparencia se aplica a las sociedades personales (KG, OHG, GbR) e incluye el principio de que la sociedad personal *per se* no representa un sujeto pasivo propio y por ello solo se realiza la tributación a nivel de los socios. Únicamente se exceptúa el impuesto industrial, que recae sobre la propia sociedad. El impuesto de sociedades no se aplica sobre sociedades personales.

## **3. Fiscalidad de una explotación o sucursal en Alemania**

---

Si además de operar en el extranjero, una empresa también opera en Alemania, la legislación alemana diferencia entre los siguientes conceptos:

### **a) Sociedad/empresa filial**

---

Una sociedad filial es una empresa jurídicamente autónoma de la empresa matriz, en la que esta última tiene una participación mayoritaria.

La sociedad filial alemana, como empresa jurídicamente autónoma, está totalmente sujeta a la fiscalidad alemana, aunque los fundadores y/o la sociedad matriz sean residentes en otro país.

## **b) Sucursal**

---

Una sucursal forma parte, tanto jurídica como organizativamente, de la empresa matriz que tiene su sede principal en el extranjero y, por lo tanto, está sujeta a su legislación.

## **c) Establecimiento Permanente**

---

Un establecimiento permanente es una explotación dependiente. Depende de la sede central en todos los aspectos. Todas las facturas se expiden a nombre de la central.

Si una empresa extranjera opera una explotación en Alemania, sus beneficios deben tributar en Alemania. Los impuestos que tendrá que pagar dependen de la forma jurídica de la sede central en el extranjero. Deberá pagar los impuestos que correspondería pagar a una empresa con la forma legal alemana correspondiente. El beneficio de la explotación que tributa en Alemania puede estar exento de tributación en el otro país o bien puede tener la obligación de tributar, pero en este último caso el impuesto pagado en Alemania se imputa al impuesto correspondiente del otro país.

## **4. Convenio de doble imposición**

---

El derecho tributario internacional reconoce cuatro principios para la recaudación de impuestos a nivel territorial:

- Principio del país de residencia: una persona tiene la obligación de tributar fiscalmente en el país en el que tiene su domicilio o residencia habitual.
- Principio de gravamen en origen: una persona tiene la obligación de tributar en el país del que proceden sus ingresos.
- Principio de la renta mundial: el sujeto pasivo debe tributar por sus ingresos obtenidos mundialmente.
- Principio de territorialidad: el sujeto pasivo únicamente debe tributar por los ingresos que haya obtenido en el territorio del país correspondiente.

En Alemania, a las personas que tienen su domicilio o residencia habitual en el país se les aplica el principio de la renta mundial, así como el principio del país de residencia. En el caso de las personas físicas que no tienen domicilio ni residencia habitual en el país, se les aplica el principio de gravamen en origen, así como el principio de territorialidad.

Además, se otorgan exenciones y créditos para evitar la doble imposición. Las particularidades se establecen en los convenios de doble imposición que Alemania tiene suscritos con más de 100 países.

## **5. Impuesto intracomunitario sobre el tráfico y las importaciones**

---

En Alemania, la compra intracomunitaria en la Unión Europea se regula en el [Artículo 1a de la UStG](#).

La adquisición intracomunitaria a título oneroso presupone un suministro. Si un empresario entrega un producto o presta un servicio desde el territorio de un estado miembro (país de origen) al territorio de otro estado miembro (país de destino) a un comprador ya determinado, este suministro deberá tributar en el país de destino como compra intracomunitaria, de acuerdo con el [Artículo 1, Apartado 1, nº 5 de la UStG](#).

La compra intracomunitaria debe tributar en el Estado Miembro en el que se encuentra el producto al final del transporte o envío, [Artículo 3d, Apartado 1 de la UStG](#). El transporte o envío, en el sentido del [Artículo 3 Apartado 6 de la UStG](#) puede ser realizado por el proveedor, el comprador o por un tercero designado por ellos. Un producto llega al territorio de un estado miembro de la UE desde el territorio de otro estado miembro de la UE, cuando el transporte o envío por parte del proveedor o del destinatario comienza en el territorio de un estado miembro de la UE y finaliza en el territorio de otro Estado Miembro ([sección 1a.1 párrafo 1 frase 3 del Decreto de Aplicación del IVA \(UStAE\)](#)). El tránsito a través de otro estado miembro o de un país tercero no es relevante en el caso de un suministro intracomunitario. Las transacciones sin retribución, como los obsequios y las muestras de mercancías, por el contrario, no son compras intracomunitarias.

Si se cumplen todos los requisitos, el resultado de la compra debe tributar en el país según el [Artículo 1, Apartado 1, nº 5 de la UStG](#). La compra puede estar exenta de impuestos según el [Artículo 4b de la UStG](#). Las exenciones fiscales para las entregas no se aplican, según el [Artículo 4 de la UStG](#).

## 6. Importación de terceros países

---

Las importaciones desde terceros países (no comunitarios) no devengan IVA, pero al materializarse se gravan con un impuesto sobre el valor añadido a la importación (EUST). Los suministros de importación, igual que otras compras de bienes, constan de dos componentes de coste:

- el valor de los bienes adquiridos,
- los costes adicionales de adquisición (p. ej., costes de transportes, seguro de transporte, derechos de aduanas, impuestos sobre el consumo, etc.).

De la suma de ambos tipos de coste se derivan los costes totales de adquisición, que sirven como base imponible para calcular el impuesto sobre el valor añadido de la importación.

El impuesto sobre el valor añadido a la importación puede deducirse en la declaración del IVA como impuesto sobre el valor añadido deducible, si existe una autorización para la deducción de éste. Si en el pedido se acordó la condición de "derechos de aduanas e impuestos pagados", el proveedor liquida el impuesto sobre el valor añadido de la importación EUST (y éste puede imputarse, si procede, como impuesto sobre el valor añadido deducible); en este caso, el proveedor asume también el pago de los derechos aduaneros. Si no se acordó esta condición, el destinatario está obligado a pagar el EUST.

## VII. Obligaciones legales de contabilización y publicación en Alemania

---

En Alemania los empresarios también deben cumplir las obligaciones legales de contabilidad y publicidad.

### 1. Obligación legal de registro contable y libros de contabilidad

---

La obligación de llevar libros de contabilidad y registros se deriva tanto de leyes fiscales como de reglamentos no fiscales.

#### a) Obligado

---

El [Artículo 238 del Código de Comercio alemán \(HGB\)](#) establece la obligación de todo comerciante a la llevanza de la contabilidad de la empresa. La configuración general de sociedad determinará si se trata de una empresa comercial o no. Según el [Artículo 1 Apartado 1 del HGB](#), un comerciante es quien se dedica a la actividad comercial (o mercantil). Una empresa comercial o mercantil es toda empresa industrial, con excepción de aquellas que, debido a su tipo o al volumen, no requieran la creación de una sociedad comercial o mercantil como tal. El empresario titular de una empresa de este tipo es comerciante. La inscripción en el Registro Mercantil tiene naturaleza declarativa (el llamado *Istkaufmann* (comerciante fáctico)). Junto al mismo, existe también el llamado empresario sin obligación pero con derecho a serlo por inscripción en el registro (*Kannkaufmann*) (puede, pero no está obligado), de forma que solo adquirirá la condición de comerciante mediante su inscripción en el Registro Mercantil (p. ej., un comerciante de tamaño reducido (*Kleingewerbetreibende*)). Las sociedades de capital se consideran empresas comerciales, con independencia del tipo y el volumen de su negocio (llamado comerciante por forma legal (*Formkaufmann*), [Artículo 6. Apartado 2 del HGB](#)).

Quedan exceptuados de la obligación de llevar un seguimiento de la contabilidad los comerciantes individuales que, durante dos ejercicios consecutivos, no presenten unos resultados superiores a 500.000,00€ de ingresos por ventas y a 50.000,00€ de superávit anual. Estos están exentos de la obligación jurídico mercantil de contabilidad y confección de un inventario, [Artículo 241a frase 1 del HGB](#). Para los ejercicios económicos a partir del uno de enero de 2018, los umbrales son de 600.000,00€ de ingresos por ventas y de 60.000,00€ de superávit anual.

Además del Código de Comercio alemán (HGB), las normas fiscales determinan quién está obligado a llevar las cuentas:

Según las disposiciones del [Artículo 141 de la Ley General Tributaria \(AO\)](#), además de los comerciantes, están también obligados a la llevanza de contabilidad los agricultores y silvicultores, bajo determinados requisitos.

#### b) Objetivo

---

La finalidad de la obligación de llevar cuentas, con arreglo al derecho mercantil, es la obtención de documentación sistemática del origen y posterior gestión de transacciones comerciales, con tal de facilitar la obtención de una visión general sobre la situación de la empresa, tanto al propio comerciante como a terceros, de acuerdo con el [Artículo 238 Apartado 1 del HGB](#).

La obligación de efectuar registros contables comienza con el inicio de la actividad mercantil;

para el *Kannkaufmann* y el *Formkaufmann* con la inscripción en el Registro Mercantil, para la oHG, si procede, al comienzo de la actividad y antes de la inscripción, de acuerdo con el [Artículo 123 del HGB](#).

Dicha obligación finaliza con la extinción de la condición de comerciante; en el caso del *Istkaufmann*, esto se produce con la interrupción de la actividad mercantil, en el caso del *Formkaufmann* y del *Kannkaufmann*, así como de las sociedades mercantiles, con la cancelación del Registro Mercantil.

## 2. Diferencia entre balance comercial y fiscal

---

En la legislación alemana se diferencia entre balance comercial, por una parte, y balance fiscal, por otra. Si bien el balance comercial cumple las disposiciones del derecho mercantil, el balance fiscal se basa en las normas del derecho tributario.

El balance comercial sirve, principalmente, para informar a los titulares de participaciones, entidades de crédito, proveedores y clientes, sobre la situación patrimonial, los beneficios y la situación financiera de la sociedad. Es la base para la distribución de los beneficios y dividendos. Para ello, muestra la situación de los activos y los pasivos en un momento concreto. Los valores contabilizados se van modificando con el curso de la actividad comercial. De este modo, la modificación de una partida produce, consecuentemente, la alteración de otra. La obligación de llevanza de contabilidad está regulada en el [Artículo 242 del HGB](#). Esta norma exige la confección de un balance al comienzo de la actividad comercial y al final de cada ejercicio.

Por otro lado, el balance fiscal es una declaración de los activos de la empresa basada en la legislación fiscal (especialmente, la Ley del Impuesto sobre la Renta). A diferencia del balance comercial, el destinatario del balance fiscal es la Agencia Tributaria. Este sirve de base imponible para el Impuesto sobre la Renta, el Impuesto Industrial y el Impuesto de Sociedades.

El balance fiscal y el comercial pueden coincidir, pero no necesariamente. Cuando ambos coinciden, se habla de un balance unitario.

## 3. Visión general de las obligaciones individuales de contabilización

---

Las obligaciones contables individuales son las siguientes:

### a) Sociedades de capital

---

Las sociedades de capital (UG, GmbH, AG, KGaA) tienen obligaciones contables especiales regidas por el tamaño de la empresa. Cabe diferenciar entre:

- **Microsociedades de capital (*Kleinstkapitalgesellschaften*)** son pequeñas sociedades de capital que, como mínimo, no superan dos de las tres características siguientes, [Artículo 267a del HGB](#):
  - 350.000,00€ de total del balance,
  - 700.000,00€ de ingresos por ventas en los doce meses anteriores al día de referencia de los estados financieros,
  - 10 empleados de media anual.
- **Sociedades de capital pequeñas (*Kleine Kapitalgesellschaften*)** son las que no superan, como mínimo, dos de las tres características siguientes, [Artículo 267 párrafo 1 del HGB](#):
  - 6.000.000,00€ de total del balance,
  - 12.000.000,00€ de ingresos por ventas en los doce meses anteriores al día

- de referencia de los estados financieros,
- 50 empleados de media anual.
  
- **Sociedades de capital medianas (*Mittelgroße Kapitalgesellschaft*)** son las que no superan dos de las tres características siguientes, [Artículo 267 párrafo 2 del HGB](#):
  - 20.000.000,00€ de total del balance,
  - 40.000.000,00€ de ingresos por ventas en los doce meses anteriores al día de referencia de los estados financieros,
  - 250 empleados de media anual.
- De lo contrario, se trata de una sociedad de capital grande, [Artículo 267 párrafo 3 del HGB](#).

## b) Cuentas anuales e informe de gestión

Las sociedades de capital tienen la obligación de confeccionar las cuentas anuales y la memoria, así como el informe de gestión, de acuerdo con el [Artículo 264 del HGB](#). La memoria consiste en una redacción detallada de las cuentas anuales y proporciona, p. ej., información sobre los métodos y valoración contables ([Artículo 284 f. del HGB](#)). El informe de gestión refleja la evolución comercial, así como la situación de la sociedad ([Artículo 289 del HGB](#)). Estos documentos deben ser confeccionados por el representante legal de la sociedad de capital (Administrador de la UG o de la GmbH y Consejo de Administración de la AG). El plazo de confección es de tres meses tras la finalización del ejercicio. En las cuentas anuales debe indicarse la razón social, el domicilio social, el Juzgado de Registro y el número con el que la sociedad se encuentra inscrita en el Registro Mercantil. Si la sociedad se encuentra en liquidación, también deberá indicarse esta causa.

Las microsociedades y las sociedades de capital pequeñas quedan exceptuadas de confeccionar el informe de gestión. Además, pueden presentar más tarde sus cuentas anuales, siempre y cuando lo hagan dentro de los seis primeros meses desde la finalización de cada ejercicio. Las microsociedades de capital no necesitan agregar un anexo a los estados financieros anuales si proporcionan cierta información en el balance general, de acuerdo con lo dispuesto en el [Artículo 264, Apartado 1, frase 5 del HGB](#).

## c) Visión general: Obligaciones según el tamaño

Comerciantes individuales ≤ 500.000 EUR de ingresos por ventas y ≤ 50.000 EUR de superávit anual (de los estados financieros de dos ejercicios consecutivos)	Exención de la obligación de llevar registro contable de acuerdo con el derecho mercantil. Cálculo del beneficio mediante una cuenta de excedentes de los ingresos.
Microsociedad de capital	Balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, memoria o información en el balance, publicación o depósito.
Sociedad de capital pequeña	Balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, memoria, publicación.
Sociedad de capital mediana	Balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, memoria, informe de gestión, auditoría de los estados financieros, publicación.



Sociedad de capital grande	Balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, memoria, informe de gestión, auditoría de los estados financieros, publicación.
----------------------------	---

## 4. Obligación de publicidad

Los representantes legales de las sociedades de capital (el administrador de la GmbH o UG y el consejo de administración de la AG) deben presentar telemáticamente las cuentas anuales aprobadas, el informe de gestión, así como el certificado de auditoría al operador del *Bundesanzeiger* (Boletín Oficial Alemán) ([www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de)) y publicarlos inmediatamente después ([Artículo 325 del HGB](#)). Los operadores del *Bundesanzeiger* comprueban si la sociedad de capital ha cumplido con los requisitos legales de preparación, auditoría y publicidad, [de acuerdo con el Artículo 329 del HGB](#).

Las sociedades de capital pequeñas solo tienen que presentar las cuentas anuales y la memoria al *Bundesanzeiger*; la memoria no tiene por qué contener información sobre la cuenta de pérdidas y ganancias ([Artículo 326, Apartado 1 del HGB](#)). Las microsociedades de capital pueden escoger ellas mismas si presentan sus cuentas anuales al *Bundesanzeiger* y las publican o bien emiten una petición de depósito, ([Artículo 326, Apartado 2 del HGB](#)).

Los incumplimientos de la obligación de publicidad pueden comportar sanciones económicas de hasta 25.000,00€.

## VIII. Adquisición de inmuebles en Alemania y contrato de arrendamiento comercial

Debido a las formalidades que deben cumplirse, la adquisición de bienes inmuebles en Alemania suele ser dificultosa para los empresarios. A continuación, se exponen algunas observaciones al respecto:

### 1. Adquisición de bienes inmuebles

En Alemania no existe ninguna limitación para la adquisición de inmuebles. Los extranjeros que no tienen permiso de residencia permanente en Alemania también pueden adquirir un inmueble en el país.

El principal requisito formal está contenido en el [Artículo 311 b del Código Civil Alemán \(BGB\)](#): un contrato que contenga la obligación de transferir o adquirir la propiedad de un inmueble requiere de una Escritura Notarial. De este modo, se garantiza una mayor protección al comprador extranjero. No obstante, el mero hecho de que el contrato sea confeccionado por un Notario no comporta automáticamente que se esté protegido de las eventuales disposiciones negativas contenidas en el mismo. Por ello, antes de adquirir un inmueble, es importante recurrir a los servicios de un experto jurídico en el mercado inmobiliario.

Debido a la normativa sobre el Blanqueo de Capitales, los contratos de compraventa de inmuebles no pueden liquidarse en efectivo, sino que únicamente se admite el pago mediante transferencia bancaria. Además, tanto el Notario como los abogados de las partes están obligados a comprobar la identidad de las partes.

Del pago del precio por el comprador se deja constancia a través de una anotación preventiva de inscripción a favor del comprador. La inscripción en el Registro de la Propiedad suele realizarse *a posteriori*. Si resulta conveniente para las partes, la transacción

puede ser liquidada a través de una cuenta fiduciaria notarial.

Al adquirir un inmueble de segunda mano, un aspecto importante que requiere regulación es la responsabilidad por defectos legales y materiales.

Normalmente el vendedor entrega el inmueble libre de cargas y gravámenes, y asume los costes que ello pueda comportar. El inmueble o terreno puede gravarse con una hipoteca a favor de una entidad financiera. Lo habitual es que el comprador asuma los costes de escrituración.

Mientras que la operación de compra según el [Artículo 4 nº 9 de la UStG](#) está normalmente exenta de impuestos (a no ser que en el contrato notarial se renuncie a la misma) "para el IVA reducido", ([Artículo 9, Apartado 3 frase 2 de la UStG](#)), el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados va a cargo del comprador. El tipo impositivo de dicho impuesto varía de un estado federado a otro (p.ej, Baviera: 3,5 % de la base imponible).

## 2. Contrato de arrendamiento comercial

---

Debido a la compleja redacción del [Artículo 580a, Apartado 2 del BGB](#), el cual prevé la posibilidad de rescindir el contrato "*a más tardar el tercer día laborable de un trimestre natural, hasta el final del siguiente trimestre natural*", es fundamental incluir acuerdos sobre la duración de este tipo de contratos.

Dada nuestra experiencia en negociación y redacción de contratos de arrendamiento comercial, consideramos especialmente importantes los siguientes puntos:

- Descripción precisa del objeto arrendado. Esto es, de los espacios arrendados y coarrendados. Lo más recomendable es adjuntar un plano al contrato de arrendamiento.
- Posibilidad de colocar letreros indicativos en la empresa/oficina, pues este derecho no se ostenta de forma automática.
- Duración del arrendamiento. En el ámbito comercial es común la existencia de periodos largos de arrendamiento de obligado cumplimiento, durante los que la relación de arrendamiento, normalmente, no podrá rescindirse. Esto se debe principalmente a que el arrendatario suele realizar inversiones considerables en los espacios arrendados para su uso comercial, que necesitan de un largo tiempo para ser amortizados. En este sentido, no es inusual que se establezca un periodo fijo de diez años con posibilidad de dos prórrogas de 5 años más, respectivamente.

Los periodos largos pueden ser también peligrosos para una empresa tipo start-up. Por ello, el plazo de duración puede sustituirse por una duración indefinida con plazos de rescisión largos o a un plazo de obligado cumplimiento corto (p. ej., dos años) y varias opciones de prórroga para el arrendatario.

- En el arrendamiento cabe diferenciar entre el alquiler básico, el de espacios auxiliares (como p. ej., plazas de aparcamiento) y el pago por anticipado de los gastos de explotación previstos. Los arrendadores suelen tratar de cubrir el riesgo de inflación general mediante una cláusula de protección del valor durante la vigencia del contrato de arrendamiento (indexación según la evolución de los índices de precios). Si bien este tipo de cláusulas deben diseñarse en ambos sentidos de la relación, cuando el índice de precios baja, la renta del alquiler no le acompaña. Por ende, quien normalmente se beneficia de este tipo de cláusula es el arrendador.
- Al realizar el depósito de una fianza, cabe contemplar la opción de obtener un aval bancario. En principio, esto no inmoviliza la disponibilidad del efectivo, pero comporta comisiones bancarias/costes, afectando a los fondos de la cuenta corriente.
- Respecto a la asunción de amplias obligaciones de restitución estéticas no puede

hacerse nada más que advertir al arrendatario. En la medida de lo posible, recomendamos la recepción/entrega sin reformar.

- Para poder subarrendar debe obtenerse autorización. De acuerdo con nuestra experiencia, operaciones de determinadas compañías han fallado debido a la falta de previsión de una cláusula de subarrendamiento. Es necesario preservar la flexibilidad necesaria.
- Cuando se va a formalizar una relación de arrendamiento a largo plazo, normalmente el arrendador está dispuesto a invertir previamente dinero y reformar el bien arrendado. Este tipo de "obligaciones de reforma anticipadas" por parte del arrendador deben acordarse por contrato y de forma individual caso por caso.
- Los contratos de arrendamiento celebrados por un periodo prolongado deben formalizarse por escrito, ([Artículo 550 del BGB](#)). Los anexos deben hacer referencia expresa al contenido principal (principio de unidad de actos), ([Artículo 126 del BGB](#)). De lo contrario, "infectan" todo el contrato y hacen que pueda rescindirse reglamentariamente según el [Artículo 580a, Apartado 2 del BGB](#). La recomendación es que el anexo vaya adjunto al documento principal.

La referencia reglamentaria ("*1er anexo de..., 2º anexo de...*") debería ser suficiente, según el Tribunal Federal de Justicia (BGH) ("*Para que exista unidad de acto es suficiente la simple unión mental, que debe expresarse mediante una referencia incuestionable*").

En Alemania se aplica el principio previsto en el [Artículo 566 del BGB](#) en virtud del cual **"la compra no interrumpe el arrendamiento"**. Por lo tanto, y en virtud de la ley, si un inversor adquiere el inmueble en el que existe un arrendamiento, el nuevo propietario pasa a ser el nuevo arrendador. Para ello no es necesario celebrar un nuevo contrato de arrendamiento. El nuevo propietario se subroga automáticamente en todos los derechos y obligaciones de la relación arrendaticia.

## **IX. Contratación de trabajadores**

En el derecho laboral alemán existen algunas particularidades. En comparación con otros ordenamientos jurídicos, el trabajador ocupa una posición especial; en Alemania, el empleado es clasificado como un sujeto digno de protección ya que, en comparación con el empleador, es la parte débil del contrato. Además, porque el trabajo es la base del sustento del empleado.

### **1. Fundamentación de una relación laboral**

Antes de la contratación y de la celebración del contrato, los potenciales empleadores deben tener en cuenta lo siguiente:

#### **a) Candidaturas**

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que las ofertas de empleo no deben ser discriminatorias. Esto significa que no deben asociarse (injustificadamente) a criterios como la raza, el origen, el género (atención: hombre/mujer/diverso), religión, discapacidad, edad u orientación sexual.

Lo mismo puede aplicarse a los procesos de selección. No están permitidas preguntas discriminatorias de ningún tipo. En las entrevistas no están permitidas preguntas sobre los temas siguientes:

- embarazo,
- orientación sexual,

- situación financiera,
- antecedentes penales ni discapacidades, en la medida en que no sean relevantes para la actividad.

Tampoco están permitidas preguntas sobre el estado civil o si se tienen hijos. No obstante, son preguntas que puede realizar el empleador una vez celebrado el contrato.

El candidato puede negarse a responder las preguntas inapropiadas o responderlas incorrectamente, sin que ello deba tener consecuencias posteriores. Además, la Ley General de Igualdad de Trato (AGG) concede derechos de compensación e indemnización por daños si se producen discriminaciones hacia los candidatos (o trabajadores). Por ello, para rechazar a un candidato, el empleador debe indicar motivos neutrales que justifiquen el rechazo y la posterior selección de otro candidato.

## **b) Contratación**

---

Las partes contratantes no tienen que celebrar el contrato de trabajo necesariamente por escrito. En la legislación alemana no existen requisitos formales para la celebración del contrato de trabajo, aunque es recomendable formalizarlo por escrito. Esto significa que puede concluirse un contrato de trabajo mediante el acuerdo verbal entre las partes contratantes.

Es importante tener en cuenta la siguiente excepción: los contratos de trabajo temporales deben celebrarse siempre por escrito, ya que de lo contrario podrían simularse como contratos de trabajo indefinidos, [Artículo 14, Apartado 4 de la Ley sobre Contratos Temporales y a Tiempo Parcial](#) (TzBfG).

Después de formalizado el contrato, el empleador debe detallar por escrito las condiciones del puesto (p. ej., inicio del trabajo, lugar del trabajo, una breve descripción de la actividad) y entregarlas al trabajador.

El empleador siempre debe tener una declaración de privacidad firmada por el nuevo empleado, que le faculte a almacenar sus datos.

## **2. Establecimiento y contenido de la relación laboral**

---

En primer lugar, los empresarios deben preguntarse cómo desean que se estructure la relación laboral.

### **a) Formas de empleo**

---

Pueden existir las siguientes formas de empleo:

#### **aa) Contrato indefinido**

---

La forma normal de empleo es la contratación indefinida de un trabajador. Esto significa que la relación laboral es permanente y por ello, no puede realizarse la resolución del contrato de forma injustificada -excepto en las empresas pequeñas, que tienen normalmente 10 o menos empleados-.

#### **bb) Contrato temporal**

---

Según la legislación alemana, también pueden celebrarse contratos de trabajo temporales. Esto implica que se emplea al trabajador por un periodo de tiempo predeterminado.

Existen dos tipos de contratos de trabajo temporales: con y sin un motivo de fondo. Se aplican principios diferentes en cada caso.

Si existe un motivo objetivo que justifique la temporalidad, puede acordarse la misma sin otros requisitos y prorrogarse posteriormente el contrato si sigue existiendo el mismo u otro

motivo de fondo.

Existe un motivo de fondo, especialmente,

- En periodo de prueba (la ley no establece un tiempo preciso para el mismo; la duración apropiada depende de cada caso individualmente y, en especial, de los requisitos de cualificación para la actividad).
- Cuando existe una necesidad transitoria de prestación del trabajo.
- En caso de suplencia
- Cuando el tipo de actividad lo requiere.
- Por deseo del trabajador (sin embargo, la demanda del trabajador de un puesto temporal por sí sola, no es suficiente para ello).

Si no existe ningún motivo concreto para un contrato temporal, se trata de temporalidad sin motivo de fondo. Está limitada a un periodo de 2 años. Dentro de estos dos años, la relación laboral puede prorrogarse hasta un máximo de tres veces. Otro requisito para un empleo de este tipo es que el trabajador no haya trabajado anteriormente para el mismo empleador. Un contrato de duración determinada acordado sin tener en cuenta estos requisitos no es válido, y conduce a una relación laboral de duración indefinida.

**Atención:** si se prorroga el contrato laboral de duración determinada sin motivo alguno, no se podrán modificar las condiciones contractuales (p. ej., aumento de salario, modificación de horarios) -ni siquiera a favor del trabajador-. De lo contrario, se trata de una simple "prórroga del contrato", que conduce a la conclusión de un nuevo contrato de trabajo indefinido. Sin embargo, las condiciones del contrato se pueden modificar por separado, antes o después de la prórroga.

**Es bueno saber que:** en los contratos de trabajo temporales (con o sin un motivo de fondo), siempre se debe acordar un derecho de rescisión ordinario, ya que, de lo contrario, solo será posible una rescisión extraordinaria.

## **cc) Contrato a tiempo parcial**

---

En principio, el trabajo a tiempo parcial es promovido por el legislador a través de la Ley sobre Contratos Temporales y a Tiempo Parcial (TzBfG). Entre otras cosas, los empleados tienen derecho a una reducción de su horario de trabajo, siempre que no haya razones operativas que lo impidan.

**Atención:** Si el trabajador solicita una reducción de jornada laboral y el empleador no rechaza dicha solicitud, como máximo, un mes antes de la fecha de cambio deseada, la reducción solicitada se considerará como acordada.

Además, los empleadores que anuncien un puesto públicamente o en la empresa, deben ofrecerlo también como puesto a tiempo parcial si es apropiado para ello. El empleado que haya notificado su deseo de reducir el horario de trabajo debe ser informado de tales posiciones por el empleador. En principio, el trabajador no tiene derecho al aumento de la jornada laboral. Sin embargo, el trabajador que notifique su deseo de ampliar el horario de trabajo tendrá una consideración preferente para cubrir el puesto correspondiente.

## **dd) Minijobs**

---

Según la legislación alemana, existe la posibilidad de que el empleador y el trabajador acuerden un denominado "Minijob". En este caso, el salario no debe exceder de 450,00 euros mensuales a partir de octubre del 2022: 520,00 euros).

Los trabajadores con "Minijobs" son trabajadores ordinarios. Esto es, tienen derecho a vacaciones, paga por vacaciones, mantenimiento del salario en caso de enfermedad, etc.

La particularidad es que el empleador paga un impuesto a tanto alzado y el trabajador percibe realmente los 450,00€, por lo que la retribución bruta y la neta son iguales.

**Atención:** Según la legislación alemana, el empleador que emplea a un "mini-employee" tiene que registrar diariamente el comienzo, el final y la duración del tiempo de trabajo, siempre que el empleado gane únicamente el salario mínimo fijado por ley.

## **ee) Periodo de prueba**

---

Una relación laboral, temporal o indefinida, puede ir precedida de un periodo de prueba. Existe la posibilidad de que la relación laboral de prueba se acuerde como temporal y finalice si el empleador no la prorroga de forma expresa. La relación laboral puede celebrarse también como indefinida desde el principio; en este caso solamente existen posibilidades de resolución simples durante el periodo de prueba.

El periodo de prueba no debe superar los 6 meses. El plazo legal de rescisión durante el periodo de prueba acordado es de 2 semanas.

## **ff) Falsos autónomos**

---

La condición de falso autónomo está prohibida en Alemania. La contratación de trabajadores bajo el pretexto de ser autónomos puede causar que el empleador sea procesado de acuerdo con el [Artículo 266a del Código Penal](#) (StGB).

Esto se debe a que en la legislación alemana existen dos tipos de prestadores de servicios:

- el trabajador que percibe un salario regular y
- el prestador de servicios/ profesional autónomo.

Un empleador no tiene que pagar impuestos ni seguridad social por los trabajadores autónomos. Por este motivo, desde el punto de vista de algunos empleadores, resulta ventajoso configurar la relación contractual de este modo, aunque en la práctica se cumplan los requisitos para un empleo dependiente (p. ej., facultad de dirección del empleador, tiempos de trabajo fijos y lugar de trabajo determinado, planes de vacaciones).

## **gg) Contrato de puesta a disposición**

---

El llamado contrato de puesta a disposición consiste en servirse de trabajadores (cedidos) que están contratados por un tercero (el prestamista). El prestatario paga una retribución al prestamista por la cesión del trabajador. Este, a su vez, paga al trabajador cedido la retribución por el trabajo acordado.

**Atención:** La puesta a disposición está permitida si se cumplen ciertos requisitos. En especial, el prestamista necesita un permiso para la puesta a disposición de trabajadores. Si éste falta, los contratos celebrados entre el prestamista y los trabajadores temporales son nulos. Esto a su vez puede llevar a que los contratos de trabajo con el arrendador sean falsos.

## **b) Retribución**

---

En lo que respecta a la retribución del trabajador, los empresarios deben tener en cuenta los

puntos siguientes.

## **aa) Salario mínimo**

---

El salario mínimo legal para el año 2019 es de 9,19€ brutos por hora. La única condición para tener derecho al salario mínimo es que el empleado trabaje en territorio alemán; el tener o no la nacionalidad alemana es irrelevante.

Hasta ahora no existe jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo (BAG), que es el tribunal superior alemán en causas laborales, sobre la cuestión del requisito temporal (¿cuántas horas/ días debe haber trabajado el empleado en territorio alemán, para percibir el salario mínimo?). Lo que sí es seguro, es que los empleadores deben pagar el salario mínimo cuando el trabajador haya trabajado un mínimo de 8 días en Alemania.

**Atención:** Si un empleador no paga el salario mínimo, puede incurrir en delito.

Junto al salario mínimo legal, existen otros salarios mínimos acordados mediante convenio. Éstos pueden ser superiores al salario mínimo legal. Son aplicables en el sector respectivo, si el empleador y el trabajador son miembros pertenecientes al convenio colectivo o si la regulación fue declarada de validez general. El empleador también puede pagar voluntariamente el salario mínimo según el convenio.

## **bb) Incapacidad laboral temporal**

---

En la legislación laboral alemana se aplica el siguiente principio: "Sin trabajo no hay paga". Esto significa que no se paga al trabajador una parte del salario mientras esté incapacitado para trabajar.

Sin embargo, el [Artículo 616 del BGB](#) establece que el empleado no pierde su derecho al cobro del salario si se ve impedido de realizar su trabajo durante un periodo de tiempo relativamente corto por razones personales o sin mediar culpa (ejemplo: entierro de un familiar próximo). En cualquier caso, debe pagarse al trabajador lo que le corresponde en base a un seguro obligatorio de enfermedad o accidente, por el tiempo en que estuvo incapacitado para el trabajo.

Si, en este caso, el empleador desea reducir el salario, debe incluirse una regulación en este sentido en el contrato de trabajo.

## **cc) Retribución de horas extraordinarias**

---

El trabajador tiene derecho a que se le retribuyan las horas extraordinarias que realice. En lugar de ello, el empleador solamente puede compensar dichas horas con tiempo libre, si así se acordó en el contrato de trabajo.

## **dd) Pagos especiales**

---

Los pagos especiales son pagos por parte del empleador que no se satisfacen con el salario regular. En el derecho alemán existen diferentes tipos de pagos especiales, cada uno de los cuales está sujeto a diferentes normas.

Por ejemplo, las prestaciones adicionales por condiciones de trabajo especialmente difíciles (p. ej., prima por turno) no forman parte de los pagos especiales, sino del salario regular.

**Atención:** Actualmente solo está prevista legalmente una retribución especial para el trabajo nocturno. El empleador está obligado a pagar un complemento mínimo del 25% sobre la retribución normal por hora. En resumen: La retribución adicional por el trabajo en régimen de turnos o por la realización de actividades donde exista una suciedad intensa, es una prestación voluntaria del empleador.

Si el empleador desea efectuar pagos especiales, debe decidir primero si deben retribuirse como una contraprestación por el rendimiento del trabajo con un simple aplazamiento de la

fecha de vencimiento (entonces se trata de los llamados "pagos especiales por el rendimiento en el trabajo") o por otros motivos, adicionales a la retribución, p. ej., como recompensa por la fidelidad a la empresa (denominadas "gratificaciones").

La jurisprudencia es menos estricta en el caso de las gratificaciones. Estas pueden, por ejemplo, estar vinculadas a condiciones o a una obligación de reembolso en caso de que el empleado abandone la empresa en un plazo determinado. En el caso de los pagos especiales por el rendimiento en el trabajo, es distinto. Éstos no deben estar vinculados a condiciones ni tener una cláusula de reembolso.

**Atención:** Si el empleador no indica ningún motivo concreto para un pago especial, se considera que es en concepto de rendimiento en el trabajo.

Además, también pueden acordarse bonificaciones vinculadas a los resultados de la empresa. Una bonificación de este tipo no debe vincularse tampoco a otras condiciones. Por lo demás, el pago de una bonificación de este tipo debe tratarse como un pago especial por el rendimiento en el trabajo.

## **ee) Beneficios para trabajadores**

---

El empleador puede conceder al trabajador otras prestaciones por el desempeño del trabajo. A continuación, se presenta una selección de los beneficios que pueden concederse:

- **Uso privado gratuito de vehículos de empresa:**  
La puesta a disposición de los vehículos de la empresa de forma gratuita para fines privados es una forma especial de salario y, por lo tanto, también debe considerarse a efectos del impuesto sobre la renta. La puesta a disposición de un vehículo para uso privado debe gravarse mensualmente con un 1 % del precio oficial bruto del vehículo, y los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo con otro 0,03 %.
- **Subvención de gastos de desplazamiento:**  
Existe la posibilidad de pagar una cantidad global por kilometraje, que actualmente es de 0,30 €/km para los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo o la empresa. Se grava con una tasa fija del 15 %; las contribuciones de la Seguridad Social no tienen que pagarse.
- **"Jobticket":**  
El beneficio obtenido mediante el "Jobticket" para el uso del transporte público por parte del trabajador se materializa mediante un acuerdo entre el empleador y la empresa de transportes. Dado que pueden realizarse prestaciones gratuitas en especie exentas de impuestos y de la Seguridad Social por un valor de 44,00 € mensuales, puede ser una alternativa atractiva a la subvención de kilometraje indicada anteriormente.
- **Uso privado de dispositivos electrónicos:**  
El facilitar dispositivos electrónicos para uso profesional (tableta, smartphone, ordenador portátil, etc.) puede entenderse también para uso privado y está exenta de impuestos y de Seguridad Social, con independencia de en qué medida se realice el uso privado y el profesional. La exención fiscal comprende también los accesorios.

## **c) Derecho a la Seguridad Social**

---

El sistema alemán de Seguridad Social es un sistema obligatorio de protección y debido a su calidad y amplitud de servicio, es modélico en toda Europa. Su cobertura alcanza a casi el 90% de la población alemana, protegiéndola frente a riesgos como enfermedad, desempleo, jubilación, accidentes laborales y la necesidad de asistencia. El sistema alemán de la Seguridad Social se basa en cinco pilares: el seguro de salud, el de asistencia, el de desempleo, el de pensiones y el de accidentes.



Se encuentra regulado ampliamente en el Código de la Seguridad Social, que a su vez consta de un total de 12 partes independientes.

En Alemania la Seguridad Social es obligatoria. Ello significa que se está asegurado automáticamente por ley cuando se cumplen determinados requisitos (véase la información detallada más adelante). Además, la ley de seguridad social alemana está sujeta al principio de solidaridad.

Las instituciones de la Seguridad Social alemana no son estatales, sino corporaciones de derecho público, jurídicamente independientes, que se auto administran. Esto significa que las funciones que tienen asignadas por ley las realizan bajo su propia responsabilidad. Las entidades de la Seguridad Social son, por ejemplo, las cajas de salud y de asistencia, así como el seguro de pensiones alemán.

## **aa) Seguro de salud**

---

El seguro obligatorio de salud ofrece a sus asegurados asistencia en caso de enfermedad.

Todos los ciudadanos están obligados a poseer el seguro de salud, con independencia del grupo profesional o personal al que pertenezcan. Cada trabajador es asegurado obligatoria y automáticamente si su salario bruto no supera una determinada cantidad. Si se supera la misma (en 2019: 60.750,00€ brutos/año), no hay necesidad de tener seguro. El asegurado puede entonces elegir si se cambia a un seguro médico privado.

La persona legalmente asegurada puede elegir libremente su compañía de seguros de salud. El libro Quinto del Código de Seguridad Social alemán (SGB V) establece la regulación del seguro de salud.

El seguro médico obligatorio se financia en un 50% con las contribuciones del empleador y en un 50% con las de los empleados. La cuantía depende de los ingresos respectivos. El tipo de cotización actual es del 14,6%.

## **bb) Seguro asistencial**

---

El seguro asistencial ofrece prestaciones en caso de necesidad de asistencia del asegurado. Existe necesidad de asistencia cuando una persona, debido a una enfermedad o incapacidad física, psíquica o mental no puede realizar las funciones de la vida cotidiana de forma autónoma, de manera permanente. El seguro asistencial "sigue al seguro de salud". Esto significa que todas las personas cubiertas por el seguro de salud obligatorio están cubiertas también por el seguro asistencial automáticamente en la compañía de seguros seleccionada. La regulación legal del seguro asistencial alemán se encuentra en el undécimo Código de la Seguridad Social (SGB XI).

El seguro asistencial se financia con las cotizaciones del trabajador y del empleador. El tipo de cotización actual es del 3,05% de los ingresos respectivos.

## **cc) Seguro de pensiones**

---

El seguro obligatorio de pensiones garantiza al asegurado un soporte económico para su jubilación, en caso de incapacidad laboral o profesional y en caso de fallecimiento de un pariente cercano ("pensión de viudedad/orfandad"). Este seguro es obligatorio para todos los trabajadores. La regulación legal se encuentra en el libro Sexto del Código de la Seguridad Social (SGB VI).

La pensión de jubilación se financia a través de los asegurados activos, por el denominado sistema de reparto. Esto significa que los respectivos contribuyentes financian las pensiones de las personas que ya han finalizado su vida laboral. De este modo adquieren el derecho a la pensión. El tipo de cotización actual es del 18,6% del salario bruto.

## **dd) Seguro de desempleo**

---

El seguro obligatorio de desempleo ofrece al asegurado cobertura si se encuentra en situación de desempleo. Es un seguro obligatorio del que forman parte todas las personas que tienen más de una ocupación menor (Minijob/450,00 euros). Los requisitos legales para ello se encuentran reflejados en el libro Tercero del Código de la Seguridad Social (SGB III). Hay determinados grupos de personas que están exentos de la obligación de contar con este seguro. Por ejemplo, es el caso de los funcionarios, militares y personas en edad de jubilación.

El seguro de desempleo se financia, respectivamente, con las cotizaciones del trabajador y del empleador, al 50%. El tipo de cotización actual es del 2,5% de la base imponible, que es la retribución que percibe el trabajador por su trabajo.

## **ee) Seguro de accidente**

---

El seguro obligatorio de accidente cubre los accidentes y enfermedades que se producen durante el trabajo. Esto incluye también los accidentes producidos en el trayecto hacia y desde el trabajo. Están asegurados los trabajadores y los aprendices. Su regulación legal se encuentra en el libro Séptimo del Código de la Seguridad Social (SGB VII).

Al contrario que en el caso de los seguros restantes, las cotizaciones del seguro de accidentes son exclusivamente a cargo del empleador. Los trabajadores y aprendices están cubiertos automáticamente.

## **d) Condiciones y derechos laborales**

---

La relación laboral está marcada por las condiciones laborales y los derechos que se derivan de la misma.

### **aa) Tiempo de trabajo**

---

En la Ley sobre la Jornada de Trabajo (ArbZG) se contienen prescripciones estrictas respecto al tiempo de trabajo diario máximo. Sin embargo, la Ley sobre la Jornada de Trabajo no es aplicable a los empleados ejecutivos, p. ej., apoderados. Las siguientes reglas se aplican a todos los demás empleados:

- Los tiempos de trabajo del trabajador no deben superar las 8 horas diarias. Pueden ampliarse a 10 horas diarias si el tiempo de trabajo dentro de un periodo de 6 meses o 24 semanas no supera las 8 horas de media.
- El tiempo de trabajo debe interrumpirse con pausas predeterminadas de al menos 30 minutos para un tiempo de trabajo de 6 horas o más y de al menos 45 minutos para un tiempo de trabajo de 9 horas o más. Los tiempos de descanso mencionados pueden dividirse en unidades de al menos 15 minutos cada una. Sin interrupción, los empleados pueden trabajar un máximo de 6 horas.
- Después de finalizar el tiempo de trabajo, los trabajadores deben tener un tiempo de recuperación ininterrumpido de 11 horas, como mínimo.
- Los trabajadores no deben trabajar los domingos y días festivos.
- En todos los casos es posible hacer excepciones especiales, pero estas deben ser comprobadas legalmente de antemano.

**Atención:** El empleador está obligado a llevar un registro de los trabajos que superen el máximo de horas de trabajo permitidas (horas extras). Estos registros deben ser guardados por 2 años.

## **bb) Vacaciones**

---

Todos los trabajadores tienen derecho por ley a unas vacaciones mínimas de 20 días en una semana de 5 días, o de 24 días en una semana de 6 días. Cualquier otro día de vacaciones que supere las vacaciones mínimas obligatorias (20 o 24 días) son vacaciones contractuales. Normalmente, en Alemania los trabajadores tienen entre 25 y 30 días de vacaciones (es decir, de 5 a 10 días de vacaciones contractuales) con una semana de 5 días. Se recomienda indicar por separado los días de vacaciones obligatorios y los contractuales en el contrato de trabajo, ya que existen otras posibles regulaciones relativas a los días de vacaciones contractuales.

El derecho a las vacaciones anuales completas lo adquiere el trabajador después de 6 meses de relación laboral (hasta entonces a prorrata por mes).

Durante las vacaciones, el empleado tiene derecho al pago de las mismas. Es decir, al pago continuado de los salarios.

**Atención:** el pago de las vacaciones se calcula en base al salario medio, lo que significa que los pagos especiales (prima por trabajo sucio, prima por turnos, sin prima) también deben incluirse en el cálculo).

Si un trabajador enferma durante las vacaciones, no perderá el derecho a los días de vacaciones correspondientes si presenta un certificado de incapacidad laboral de los días que haya estado enfermo.

Si la relación laboral finaliza sin que el trabajador se haya tomado todos los días de vacaciones, el empleador debe "compensarlos". Esto significa que el empleador debe retribuir los días de vacaciones no disfrutados. Si la relación laboral finaliza en el segundo semestre del año, el trabajador tiene derecho a la compensación de todas las vacaciones anuales no disfrutadas.

## **cc) Enfermedad**

---

Si un trabajador enferma, el empleador debe continuar pagándole el salario por un periodo de 6 semanas. Después, la responsabilidad del pago pasa a ser del seguro de salud obligatorio.

Si el trabajador enferma debido a la misma enfermedad y el empleador ya ha pagado la remuneración continuada durante 6 semanas, el empleado pierde su derecho a la remuneración continuada si

- el empleado ha estado incapacitado para el trabajo en los últimos 6 meses debido a la misma enfermedad, o
- no han transcurrido 12 meses desde el comienzo de la última incapacidad laboral debido a la misma enfermedad.

**Atención:** Durante el periodo de incapacidad laboral (6 semanas), el trabajador tiene derecho al pago del salario íntegro, incluidos complementos, etc.

## **dd) Permisos de maternidad y paternidad**

---

El permiso de maternidad comienza 6 semanas antes de la fecha prevista para el parto y finaliza normalmente, 8 semanas después del mismo. Durante el permiso de maternidad anterior al parto, la trabajadora puede continuar trabajando si lo desea; durante el permiso de maternidad posterior al parto no existe esta posibilidad. Además, se puede ordenar una prohibición individual de empleo mediante un certificado médico.

Las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, además, no deben trabajar por las noches, en domingos ni días festivos, ni tampoco realizar horas extra. Sin embargo, pueden existir excepciones mediante un permiso oficial.

**Atención:** Durante el embarazo, las trabajadoras están protegidas frente al despido. Pese a ello, si el empleador quiere realizar un despido, necesita la autorización previa de la autoridad estatal superior responsable de la protección laboral (en Baviera: la Inspección de Trabajo). Esto significa que el empleador necesita un motivo de despido suficiente, aparte de la situación de embarazo, para que el despido sea efectivo.

Las madres (después del permiso de maternidad) y los padres pueden tomarse permiso de paternidad hasta que el niño cumpla tres años. Una parte de hasta 24 meses puede tomarse también hasta que el niño cumpla los ocho años.

Para ello, no necesitan el permiso de su empleador, sino solamente comunicarlo con una antelación de 7 semanas, en el caso del permiso de paternidad entre el periodo que el niño haya cumplido los tres años y los ocho años, con un plazo de 13 semanas antes de la fecha de inicio deseada de dicho permiso. En principio, el permiso parental solo puede dividirse en tres partes para cada progenitor. Puede denegarse la utilización de una tercera parte por razones operativas urgentes.

Durante el permiso de paternidad, el trabajador puede seguir trabajando también a tiempo parcial (máximo 30 horas/semana). Para ello tiene también un derecho a una segunda reducción del tiempo de trabajo.

**Atención:** Una solicitud se considera autorizada tácitamente si el empleador no la rechaza en el plazo previsto.

**Atención:** Durante el permiso de paternidad (y el permiso de maternidad), el trabajador no pierde su derecho a vacaciones. Si el trabajador abandona la empresa después de 3 años de permiso de paternidad, el empleador debe pagar compensación de vacaciones. Por este motivo, el empleador debe realizar obligatoriamente una reducción de los días de vacaciones *pro-rata temporis* (permiso de paternidad/maternidad por cada mes completo). En caso contrario, el derecho a vacaciones del trabajador aumenta también en la fase de permiso de paternidad / maternidad.

## **ee) Incapacidad grave**

---

Si se diagnostica oficialmente que un trabajador tiene una incapacidad grave, se aplica el libro Noveno del Código de la Seguridad Social (SGB IX). Según el mismo, el trabajador afectado tiene derecho a vacaciones adicionales, un empleo apropiado para su incapacidad, así como protección contra el despido.

Para esto último no es necesario que el empleador haya sido informado con anterioridad de la incapacidad grave. Si el empleador desea despedir al trabajador con incapacidad grave, necesitará para ello (de forma análoga al despido de una embarazada) una autorización oficial, la aprobación de la Oficina de Inclusión. El despido no es legalmente válido sin el mismo. Esto puede ser desfavorable si el procedimiento de consentimiento lleva a que el empleador no respete la fecha de notificación; en ese caso, el periodo de notificación debe volver a calcularse.

## **4. Finalización de la relación laboral**

---

Los empresarios deben tener en cuenta determinadas disposiciones legales para finalizar la relación laboral de forma legalmente efectiva.

### **a) Finalización del plazo/ proyecto**

---

Los contratos laborales temporales finalizan automáticamente llegada la fecha de finalización del contrato acordada; cuando la temporalidad es para un proyecto, es necesario

que el empleador notifique la consecución del objetivo con una antelación mínima de dos semanas.

## **b) Acuerdo de rescisión**

Los contratos de trabajo pueden terminarse de mutuo acuerdo mediante la rescisión del contrato. Para ello, lo más importante es que los acuerdos de terminación se celebren por escrito. Esto requiere las firmas originales en los textos del contrato.

## **c) Despido**

Según la legislación alemana, un despido debe realizarse siempre por escrito (firma original en una hoja de papel, véase anteriormente) y debe realizarlo el administrador u otra persona autorizada al despido (p. ej., un apoderado general o el director del departamento de personal). Si no se cumplen estos requisitos, el despido no será válido, debido a defectos de forma.

### **aa) Motivo del despido**

Cuando un empleador da ocupación a más de 10 empleados (a partir de 10,25), debe tener en cuenta la Ley de Protección contra el Despido (KSchG). Según la misma, transcurridos los primeros 6 meses de la relación laboral (para este plazo es normativo el inicio del trabajo acordado contractualmente), un despido solo es efectivo si existe un motivo justificado para ello. Solo se tienen en cuenta motivos

- de servicio (p. ej. cierre del departamento),
- personales (p. ej. enfermedad) o
- de comportamiento (p. ej. retrasos frecuentes).

Esto significa que solo pueden realizarse "despidos injustificados" en una empresa pequeña o dentro de los primeros seis meses de una relación laboral.

**Atención:** En el caso de un despido por motivos de comportamiento, el empleador debe haber advertido previamente al trabajador como mínimo una vez, antes de llevar a cabo un despido efectivo.

### **bb) Plazo de rescisión**

A falta de otros plazos contractualmente acordados, los plazos de rescisión están prefijados legalmente, del modo siguiente, ([Artículo 622 del Código Civil \(BGB\)](#)):

El contrato de trabajo puede ser rescindido por el trabajador comunicándolo con un plazo de antelación de cuatro semanas respecto al día 15 o al final de un mes natural. Lo mismo se aplica en el caso de la rescisión por parte del empleador dentro de los primeros dos años después del inicio del contrato.

El plazo de rescisión aumenta cuando quien rescinde el contrato es el empleador, si la relación laboral en el centro o empresa tiene más de

- dos años, a un mes para el final del mes natural,
- cinco años, a dos meses para el final del mes natural,
- ocho años, a tres meses para el final del mes natural,
- diez años, a cuatro meses para el final del mes natural,
- doce años, a cinco meses para el final del mes natural,
- quince años, a seis meses para el final del mes natural,
- veinte años, a siete meses para el final del mes natural.

En un periodo de prueba acordado (véase anteriormente), pero como máximo durante 6 meses, se aplica un plazo de rescisión de 2 semanas.

Para el acuerdo de plazos de rescisión diferentes debe tenerse en cuenta que para las rescisiones por parte del trabajador no puede acordarse ningún plazo más largo que en el caso del empleador; el empleador no puede rescindir el contrato nunca con un plazo inferior al establecido por la ley.

### **cc) Rescisión extraordinaria**

---

El contrato de trabajo puede ser rescindido, además, por ambas partes contratantes de forma extraordinaria. No puede realizarse una exclusión del derecho de rescisión extraordinaria. Puede efectuarse una rescisión extraordinaria cuando existan circunstancias debido a las que, valorando todas las particularidades del caso individual y teniendo en cuenta los intereses de ambas partes, no pueda exigirse a la parte que rescinde que continúe la relación laboral hasta finalizar el plazo de rescisión o hasta la finalización del contrato que se hubiera acordado.

Normalmente, se da un aviso extraordinario de terminación sin plazo ninguno con efecto inmediato, salvo que el empleador, debido a la exclusión del derecho de rescisión ordinaria (plazo de expiración necesario) o por consideración (plazo de expiración social) efectuase la rescisión en una fecha posterior.

**Atención:** La rescisión extraordinaria debe realizarse dentro de un plazo de dos semanas a partir de que se tenga conocimiento de las circunstancias que la autoricen.

### **dd) Protección especial contra despido**

---

Ciertos grupos de personas reciben una protección oficial en la legislación laboral alemana. Entre ellas figuran, en particular, las mujeres embarazadas y las madres con permiso de maternidad o padres con permiso de paternidad, personas con discapacidades graves o equivalentes (véase anteriormente), miembros del comité de empresa y aprendices. Debido a que su posición requiere una protección especial, estas personas solo pueden despedirse excepcionalmente, específicamente con autorización de la instancia responsable competente.

## **X. Protección de la propiedad intelectual en Alemania**

---

La particularidad de la propiedad intelectual es su territorialidad. El hecho de que se disfrute de la protección de una marca en Francia, no implica que se de esa misma protección en el territorio de la República Federal de Alemania. Consecuentemente, todos los empresarios deben tener claro que cuando se entra en el mercado de un nuevo país deben protegerse los derechos de bienes inmateriales.

En Alemania están protegidos los derechos de propiedad intelectual y los derechos afines; el diseño, los derechos de patente y de modelos de utilidad, así como los derechos de marcas y logotipos, algunos de los cuales pueden obtenerse formalmente, mediante solicitud o registro ante una autoridad o surgir tácitamente.

### **1. Derechos de propiedad intelectual**

---

En Alemania, los derechos de autor se consideran una consecuencia del derecho a la personalidad, lo que comporta que no puede realizarse una transmisión de dichos derechos. A lo sumo, pueden concederse amplios derechos de uso. Por consiguiente, el derecho de autor de las obras protegidas por el derecho de autor, como las imágenes, los dibujos técnicos, los textos u otras creaciones intelectuales, se concede generalmente al autor. Especialmente en el caso de una relación laboral, pueden surgir problemas respecto a la

cuestión de la utilización. Sin embargo, existe una norma a favor del empleador en la Ley de la Propiedad Intelectual que, debido a jurisprudencia reiterada, está diseñada de forma muy favorable para él. Según la misma, el empleador tiene amplios derechos de uso sobre las obras que haya creado el trabajador en cumplimiento de sus obligaciones laborales, lo cual se compensa con el salario. La protección de los derechos de propiedad intelectual se mantiene durante un plazo de 70 años a contar desde la muerte del autor.

Una particularidad alemana es que también los programas informáticos, como los códigos fuente, están protegidos por los derechos de propiedad intelectual.

## 2. Patentes

---

En Alemania son protegibles como patentes las innovaciones técnicas, es decir, las nuevas invenciones técnicas. Esta protección es válida durante un plazo de 20 años. Normalmente, la obtención de la protección de derechos de patente es muy compleja y requiere una gran inversión de tiempo y dinero. Por tal razón, para determinados medicamentos se creó también la posibilidad de su protección por vía rápida como *Orphan Drug* o *medicamento huérfano*. Los programas informáticos, además de la protección de los derechos de propiedad intelectual sobre los mismos, también pueden disfrutar de la protección de patentes bajo ciertas condiciones.

En el ámbito de los derechos de patente, colaboramos estrechamente con un abogado de patentes, para cubrir lo más ampliamente posible tanto la parte técnica como las cuestiones jurídicas.

Particularmente, para el titular de la patente es importante celebrar contratos de licencia específicos para cada país con los licenciarios, ya que los aspectos jurídicos sobre las posibilidades y requisitos de diseño que ofrecen los diferentes ordenamientos jurídicos pueden ser muy distintos. Por ejemplo, los trabajadores que han realizado invenciones en el marco de su relación laboral merecen una remuneración adecuada en Alemania. Nuestros abogados están especializados en la confección de este tipo de contratos, en todas las facetas.

## 3. Modelos de utilidad

---

Alternativamente a la patente, las invenciones técnicas pueden protegerse como modelos de utilidad. Este procedimiento es más rápido y económico. A parte del requisito de la invención técnica, la oficina, al contrario que en el caso de la patente, no exige el cumplimiento de ningún otro tipo de requisito material, sino únicamente el cumplimiento de las formalidades. Esto significa que, en caso de litigio, la cuestión de si el modelo de utilidad goza de legitimidad, debe ser comprobada por el tribunal, mientras que en el caso de una patente se parte de la base de legitimidad. La patente debe ser disputada mediante un procedimiento especial ante la Oficina Alemana de Patentes y Marcas.

## 4. Marcas

---

Además, debe pensarse en la protección de las marcas. Existen dos posibilidades para la protección de las marcas en el territorio de la República Federal de Alemania. Por una parte, como marca nacional y, por otra, como marca comunitaria, válida para toda la Comunidad Europea. Debe valorarse en cada caso si debe registrarse solo una de estas dos marcas o ambas. Si un empresario ya ha registrado una marca en un país tercero que ha suscrito el tratado o protocolo de marcas de Madrid, la protección de esta marca puede extenderse a Alemania o a la Comunidad Europea a través de la WIPO (World Intellectual Property Organization).

Nuestro gabinete asesora a su empresa en todos los aspectos legales, desde el registro de

marcas y el procedimiento de oposición hasta la defensa de su marca frente a solicitantes de terceras marcas similares, el uso de logotipos similares o también en el caso de que su marca sea atacada activamente. Nuestra representación en procedimientos formales se extiende desde los tribunales ordinarios hasta las oficinas de marcas, así como extrajudicial o extraoficialmente frente a terceros.

Además, con independencia de un registro de marca, en Alemania se concede protección al logotipo de la empresa, es decir, al nombre de la empresa en el sentido más amplio. También están protegidos los títulos de las obras. Son títulos de obras, por ejemplo, los títulos de películas, etc.

## **5. Dibujos y modelos comunitarios y diseño**

---

Además, existe la posibilidad de registrar un diseño nacional. De este modo se protege el aspecto bidimensional o tridimensional de un artículo completo o de una parte del mismo. Un ejemplo de qué aspecto es susceptible de protección es la clásica botella de cola que solo con verla sugiere al observador la marca Coca-Cola.

Alternativamente, puede registrarse un modelo de diseño comunitario con aspecto bidimensional o tridimensional en toda la comunidad. Sin embargo, a nivel comunitario se da una particularidad: existe también un modelo de diseño comunitario no registrado. De este modo, la protección de los aspectos indicados se genera con la divulgación de los mismos y tiene una duración de 3 años.

## **6. Legislación sobre la competencia**

---

Además, existe una protección frente a los competidores, que se encuentra recogida en la Ley de Competencia Desleal. Dentro del marco de la propiedad intelectual, resulta especialmente relevante la protección complementaria de la misma en el marco del derecho de la competencia, por la cual las empresas están protegidas frente a fraudes a consumidores, que puedan engañar respecto al origen del fabricante, a la valoración del bien o del servicio imitado, o en aquellos casos en que se haya obtenido ilegalmente los conocimientos o información necesarios para la imitación.

## **7. Resumen**

---

Debido a la importancia, cada vez mayor, que se concede a la propiedad intelectual y, especialmente, debido a las grandes diferencias existentes entre distintos países, deben tenerse en cuenta las diferentes particularidades de cada estado. Cuando se desea entrar en el mercado de un país deben contratarse los servicios de un abogado local para superar los obstáculos legales. Gracias a nuestros abogados con formación internacional, no solo le ofrecemos conocimientos respecto a la situación en el ámbito de la propiedad intelectual en Alemania, sino también la comprensión de las diferencias culturales. De este modo, no solo podemos representarle de forma consistente sino también explicarle de manera comprensible los trasfondos y sutilezas del ordenamiento jurídico alemán.

## **XI. Derecho contractual y responsabilidad de los fabricantes y por productos defectuosos en Alemania**

---

Cuando existen declaraciones de intenciones coincidentes, se suscribe un contrato. Los contratos deben cumplirse, como se dice en latín, *pacta sunt servanda*.

Esta es la norma general. La excepción es el derecho de desistimiento establecido en la



parte general del derecho de obligaciones, p. ej., en relación con ventas a domicilio y ventas a distancia, (estas últimas se realizan telefónicamente o a través de Internet) pero también en casos de crédito al consumo o de contrato de enseñanza a distancia, por citar un par de ejemplos más. No existe un derecho general de desistimiento. En especial, los contratos celebrados en establecimientos – como tal vez esté anclada en la opinión pública – **no** “pueden anularse en un plazo de dos semanas”. Los casos en que se permite la devolución de productos son de mera complacencia/por cortesía de la casa.

Las personas no expertas en derecho suelen sobrevalorar la importancia de la “inmoralidad” [Artículo 138 del BGB](#) y del principio de buena fe, [Artículo 242 del BGB](#). Los obstáculos que se encuentran suelen ser importantes. Normalmente, un contrato celebrado resulta muy difícil de anular mediante argumentos tales como la inmoralidad o el atentado a la buena fe.

En caso de error ([Artículo 119 y ss. del BGB](#)), amenaza o fraude, ([Artículo 123 del BGB](#)), el contrato puede impugnarse. La impugnación anula el contrato con efectos retroactivos, [Artículo 142 Apartado 1 del BGB](#).

Según el [Artículo 311 Apartado 1 del BGB](#) en Alemania existe libertad de contratación (principio de autonomía privada). Esta se ve muy limitada en la práctica debido a la regulación de las Condiciones Generales de Contratación (AGB), que desde comienzos de este milenio figura también en el BGB, concretamente en los [Artículos 305 y ss. del BGB](#). En la parte especial del derecho de obligaciones se encuentran reguladas las distintas modalidades de los contratos, p. ej.:

- Préstamo, [Artículo 488 del BGB](#),
- Compraventa, [Artículo 433 del BGB](#),
- Donación, [Artículo 516 del BGB](#),
- Arrendamiento, [Artículo 535 del BGB](#),
- Servicio, [Artículo 611 del BGB](#),
- Obra, [Artículo 631 del BGB](#),

No existe una obligación de “estandarización”. Muchos contratos son mixtos, es decir, contienen elementos de más de un tipo de contrato.

## 1. Configuración del contrato

---

Casi ningún contrato contiene acuerdos contractuales individuales en el sentido del [Artículo 305b del BGB](#). Suelen utilizarse, mayoritariamente, cláusulas contractuales preestablecidas, destinadas a múltiples usos.

Para la configuración del contrato es de gran relevancia práctica el derecho de las Condiciones Generales de Contratación. La jurisprudencia somete las cláusulas del “ámbito B2B” prácticamente al mismo control legal estricto que en el “ámbito B2C”.

También los contratos de trabajo y de arrendamiento tipo formulario, p. ej., son Condiciones Generales de Contratación en sentido jurídico.

El legislador es muy estricto con las cláusulas ambiguas, [Artículo 305c del BGB](#). La cuestión de la transparencia juega un papel importante. Las cláusulas contractuales deben ser claras e inequívocas. Con frecuencia existen disputas sobre si una cláusula es transparente o no.

Cuando el redactor de las Condiciones Generales de Contratación (AGB) tiene que superar los obstáculos de la transparencia y las prohibiciones de cláusulas normalizadas, [Artículos 308 y 309 del BGB](#), la cláusula puede causar también un perjuicio inapropiado. Según la norma general del [Artículo 307 del BGB](#), ello ocurre cuando difiere demasiado del espíritu de la regulación legal básica sobre la responsabilidad de una de las partes.

La consecuencia legal del incumplimiento de las especificaciones legales de las AGB es la

invalidez de la cláusula. No es posible reducir el contenido de una cláusula invalidada a un contenido permitido mediante la denominada reducción para preservar la validez, en el ámbito de las AGB. Por ello, una cláusula es válida o inválida en su totalidad.

Se produce una excepción cuando solo una parte de la cláusula no es válida; esta parte debe separarse en su lenguaje y contenido de la parte válida, de modo que después de suprimir la parte no válida, la regulación restante puede mantener una redacción independiente y apropiada, (la denominada prueba del bolígrafo azul: se tachan con el bolígrafo azul las partes no válidas y se comprueba si el resto todavía tiene sentido).

Le asesoraremos tanto en el diseño individual del contrato como también en el de las Condiciones Generales de Venta o de Compra para su empresa en Alemania.

## **2. Diferenciación entre garantía legal y garantía del fabricante en la legislación alemana**

---

En la legislación alemana se diferencia entre la garantía legal, por ejemplo, para casos de vicios en la cosa comprada, y la garantía del fabricante que cubre casos en que no existe culpabilidad. Si no hay un compromiso de garantía del fabricante expreso, "solo" existen los derechos de garantía legal para casos de vicios jurídicos o materiales. No debe asumirse una garantía contractual del fabricante de forma innecesaria.

## **3. Responsabilidad de los fabricantes y por productos defectuosos**

---

Si sus productos son defectuosos, el empresario puede incurrir en responsabilidad. Asimismo, la responsabilidad del empresario puede originarse por un defecto de su organización empresarial. Pueden establecerse brevemente dos tipos de responsabilidad:

### **a) Responsabilidad de los fabricantes**

---

En la tradición jurídica alemana es típico el principio de que "no hay responsabilidad de indemnización por daños sin culpabilidad". Tanto la responsabilidad legal como la contractual requieren la existencia de culpabilidad, por lo que la norma sobre la carga de la prueba del [Artículo 280 Apartado 1 frase 2 del BGB](#) establece que el culpable de incumplir una obligación derivada de una relación contractual debe exculparse. Es decir, debe demostrar que el incumplimiento de la obligación no es por culpa suya.

Dado que el consumidor difícilmente puede conocer los procesos internos de una empresa, la doctrina y la jurisprudencia han desarrollado, bajo el concepto clave de "responsabilidad de los fabricantes", lo siguiente:

- Para todos los supuestos de responsabilidad, el perjudicado asume la carga probatoria en la demostración y en el resultado.
- Dado que la culpabilidad en caso de fallos de construcción, fabricación, las instrucciones, etc. deriva del incumplimiento de la organización empresarial reglamentaria, el empresario está obligado a demostrar que tiene un estándar correcto de organización empresarial.

### **b) Responsabilidad por productos defectuosos**

---

La responsabilidad por productos defectuosos es la obligación del fabricante de hacerse responsable de los daños que se produzcan como consecuencia del uso, utilización o consumo de un producto defectuoso. La Ley de Responsabilidad por Productos Defectuosos es de origen europeo. La base de la Ley de Responsabilidad por Productos Defectuosos alemana – como en todos los demás países de la UE – es la "Directiva de responsabilidad

por productos defectuosos" 85/374/CEE de fecha 25.07.1985.

El sistema de responsabilidad según la Ley de Responsabilidad por Productos Defectuosos alemana tiene fundamentalmente los siguientes rasgos:

## **aa) Principio de responsabilidad con independencia de la culpabilidad**

---

Si se genera un daño personal o material debido al fallo de su producto, el fabricante es responsable con independencia de si existe o no culpabilidad [Artículo 1 de la Ley de Responsabilidad por Productos Defectuosos \(ProdHaftG\)](#).

Se excluye la obligación de indemnización del fabricante, si

- no ha puesto el producto en circulación,
- según las circunstancias, cabe concluir que el producto no tenía el fallo que ha causado los daños cuando lo puso en circulación el fabricante,
- no ha fabricado el producto para la venta u otra forma de distribución con finalidad económica, ni lo ha fabricado o distribuido en el marco de su actividad profesional,
- en el momento en que lo puso en circulación el fabricante, cumplía las prescripciones legales obligatorias, o
- el fallo no pudo detectarse conforme al estado de la ciencia y de la técnica en el momento en que el fabricante puso el producto en circulación.

## **bb) Producto**

---

Se considera un producto cualquier bien mueble, aunque esté integrado en un bien inmueble. La ley menciona además expresamente en el [Artículo 2 de la ProdHaftG](#) la electricidad. Bajo el concepto "producto" se incluyen asimismo los productos agrícolas primarios, bienes usados, obras impresas, productos parciales o el software estándar. Para los medicamentos se aplica la Ley de Medicamentos.

## **cc) Fallo de producto**

---

Existe un fallo de producto (fallo de construcción, fabricación o instrucción) cuando el producto no ofrece la seguridad que puede esperarse del mismo, justificadamente, en todas las circunstancias; [Artículo 3 de la ProdHaftG](#):

- debido a las leyes especiales (por ejemplo, la Ley de Seguridad de Equipos),
- debido a los códigos o normas técnicos (por ejemplo, normas DIN o VDE),
- debido a verificaciones estatales (serie de pruebas TÜV/ símbolo CE),
- debido a las descripciones de productos, indicaciones de embalajes, declaraciones publicitarias del empresario.

## **dd) Responsables**

---

Los responsables según el [Artículo 4 de la ProdHaftG](#) son:

- el fabricante, los fabricantes de piezas y materias básicas,
- el cuasi-fabricante que dé la impresión de que es el fabricante aplicando su nombre, logotipo u otras identificaciones,
- el importador que introduce el producto en el Espacio Económico Europeo con la finalidad de su venta, arrendamiento, arrendamiento con opción de compra u otra forma de distribución, con una finalidad económica en el marco de su actividad comercial,
- el proveedor cuando, en relación con un producto anónimo, no pueda identificar a un

fabricante de la UE ni a un importador de un país tercero en el EEE y el proveedor (por ejemplo, vendedor, prestador de leasing, arrendador) después de la reclamación por parte del perjudicado, no pueda indicar en el plazo de un mes un proveedor anterior, como mínimo.

## **ee) Alcance de la indemnización por daños**

---

En caso de homicidio, deben reembolsarse los gastos previos de intento de curación, así como los perjuicios patrimoniales debido a la pérdida de poder adquisitivo del fallecido posteriormente, así como los gastos de entierro y de manutención perdida de las personas con derecho a la misma, véase el [Artículo 7 de la ProdHaftG](#).

En el caso de lesión física, según el [Artículo 8 de la ProdHaftG](#), deben reembolsarse los costes de curación, los daños por reducción de la incapacidad laboral parcial, así como el denominado incremento de necesidades (silla de ruedas, estancia en un balneario, asistencia doméstica). También puede solicitarse una indemnización económica por daños inmateriales.

En el caso de un perjuicio material, el perjudicado asume una franquicia hasta un importe de 500,00€, [Artículo 11 de la ProdHaftG](#).

## **ff) Límite de responsabilidad**

---

El límite de responsabilidad es de 85 millones de euros, si los daños personales han sido causados por un producto o por productos iguales con el mismo defecto, en virtud de lo dispuesto en el [Artículo 10 de la ProdHaftG](#).

## **gg) Prescripción y extinción**

---

Las reclamaciones prescriben dentro de un plazo de tres años, a contar desde el momento en que la persona con derecho a indemnización tenga o debiera haber tenido conocimiento del daño, del defecto y de la persona responsable del pago de la indemnización, [Artículo 12 de la ProdHaftG](#). El derecho se extingue transcurridos diez años desde que se hubiera causado el daño si no se ha interpuesto ningún litigio legal en relación con ello, [Artículo 13 de la ProdHaftG](#).

## **hh) Norma imperativa**

---

La obligación de indemnización según la Ley de Responsabilidad por Productos Defectuosos no puede excluirse ni limitarse anticipadamente, [Artículo 14 de la ProdHaftG](#).

## **ii) Distribución de la carga de la prueba**

---

Según el [Artículo 1 Apartado 4 de la ProdHaftG](#) se aplica lo siguiente: la carga de la prueba del defecto, el daño y la relación causal entre el defecto y el daño recae en la parte perjudicada. Si se discute la obligación de pagar una indemnización, será el fabricante quien asuma la carga de la prueba.

## **XII. Seguros recomendables**

---

El sector de los seguros ofrece numerosas pólizas de seguros para empresas, que cubren diferentes riesgos según el sector y las necesidades de la empresa. No se puede generalizar qué seguros son necesarios y útiles. Hay determinados seguros, que se tratarán a continuación, que en parte son legalmente obligatorios y vinculantes. Normalmente, se recomienda informarse con un asesor de seguros para evitar un seguro insuficiente o excesivo. Los seguros siguientes solo se mencionan como ejemplo, sin que la lista deba entenderse como exhaustiva:

- seguro comercial,
- seguro de interrupción del negocio,
- seguro de gastos de explotación,
- seguro de responsabilidad civil empresarial/seguro de responsabilidad profesional
- seguro de responsabilidad por daños patrimoniales (sector de servicios),
- seguro de responsabilidad por productos defectuosos,
- seguro de responsabilidad medioambiental,
- seguro de responsabilidad por daños patrimoniales de directivos y administradores de empresas,
- seguro de transporte,
- seguro para reclamaciones de responsabilidad debido a discriminaciones.

**Nota práctica:** Para determinados grupos profesionales, puede existir la obligación legal de suscribir un seguro de responsabilidad civil empresarial/seguro de responsabilidad profesional. Aunque no exista la obligación de suscribirlo, es imprescindible contratar dicho seguro, ya que existen determinadas situaciones de daños que en el peor de los casos pueden tener consecuencias económicas para los empresarios y empresas, que pueden llegar a poner en peligro la existencia de la empresa. En general, al contratar un seguro de responsabilidad civil empresarial/seguro de responsabilidad profesional, debe tenerse en cuenta que la cobertura sea suficiente para que queden asegurados también los daños importantes. El módulo de seguro que sea necesario y conveniente en cada caso individual depende de la empresa y debe dejarse aconsejar por el asesor de seguros. El seguro de responsabilidad por daños patrimoniales de directivos y administradores es imprescindible para los administradores de sociedades de responsabilidad limitada (GmbH) y juntas directivas de sociedades anónimas (AG).

- Seguro de protección jurídica,
- Seguro de vehículos:
  - seguro de responsabilidad civil de vehículos,
  - seguro a todo riesgo de vehículos,
  - seguro de protección del derecho de circulación,
  - seguro de accidentes con vehículos,
- seguro de electrónica,
- seguro de máquinas,
- seguro de fidelidad,
- seguro crediticio/ para deudas incobrables.

## **XIII. Legislación alemana sobre cárteles y sobre la competencia**

---

Para el control de la estructura del mercado existe la Ley Antimonopolio, mientras que para el control del comportamiento del mercado existe la Ley de competencia en sentido estricto, denominada también de competencia desleal. Si bien el derecho alemán distingue entre estas dos áreas del derecho, a nivel de la Unión Europea ambas se combinan bajo el término de derecho de la competencia. El control de la estructura del mercado significa asegurar que exista un mercado en el que exista la competencia. La ley subyacente para ello es la Ley contra las Restricciones de la Competencia (GWB) o, cuando se ven afectados otros países miembros de la UE, también con medidas internacionales, Art. 101 y ss. del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). El control del comportamiento del mercado regula el comportamiento de los participantes individuales en la competencia dentro del mercado. Éste se regula en la Ley sobre la Competencia Desleal (UWG), así como en múltiples leyes secundarias como, por ejemplo, la Ley sobre Publicidad de los Medicamentos (HWG).

Los dos ámbitos legales se "superponen" en parte, en concreto en las convocatorias de boicot, debido a que pueden presentarse reclamaciones tanto en base al [Artículo 4 N.º 10 de la Ley contra la Competencia Desleal \(UWG\)](#) como al [Artículo 21 de la Ley contra las Limitaciones de la Competencia \(GWB\)](#), las ofertas conjuntas, [Artículo 4 N.º 1 y 4 de la UWG](#), así como los [Artículos 19, 20 de la GWB](#), en caso de obstaculización de los competidores por parte de las empresas dominantes en el mercado (posible procedimiento según el [Artículo 4 N.º 10 de la UWG](#) y los [Artículos 19, 20 de la GWB](#); [Art. 102 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea \(TFUE\)](#)), así como en los casos de la denominada "alteración general del mercado".

Es importante el cumplimiento de la legislación sobre cárteles, así como la de la competencia, ya que las autoridades de control anti-cárteles son muy sensibles a los incumplimientos de la legislación sobre cárteles, pudiendo imponer sanciones en función de las ventas anuales obtenidas en todo el mundo o, en caso de incumplimientos contra la legislación sobre la competencia, amenazar con costosas reclamaciones de los competidores o las asociaciones de lucha contra la competencia desleal. Algunas actuaciones pueden ser perseguidas incluso como delito.

Si en determinadas circunstancias no está seguro de si podría existir un incumplimiento de la legislación sobre cárteles o la competencia, debe solicitar el asesoramiento de un abogado. No debe temer por los posibles costes, ya que sería ahorrar en algo en lo que no debe escatimarse. Por propia experiencia sabemos que, por el contrario, con frecuencia podrá ahorrar mucho dinero, ya que si se produce un incumplimiento tendría que pagar grandes sumas. Nuestros abogados pueden asesorarle profesionalmente sobre este tema acerca de los sectores más diversos.

### **1. Legislación sobre cárteles**

---

Los empresarios, en lo que respecta a la legislación sobre cárteles, deben tener en cuenta lo siguiente:

#### **a) Acuerdos entre empresas**

---

Según el [Art. 101 párrafo 1 del TFUE](#) o el [Artículo 1 de la GWB](#), están prohibidos los acuerdos y prácticas concertadas que tengan por finalidad, produzcan o puedan producir una restricción o adulteración de la competencia. Para ello es irrelevante cómo y dónde se produzcan los acuerdos, si se realizan por escrito o solo verbalmente, o si "solo" se trata de formas de comportamiento acordadas. Por lo tanto, lo que se prohíbe es un comportamiento

paralelo conocido y previsto entre empresas individuales para impedir o restringir la competencia en determinados mercados. Esta regulación no es solo aplicable a los grandes grupos, también afecta a las medianas y pequeñas empresas, con excepciones.

Se distingue entre restricciones horizontales, es decir, acuerdos de empresas del mismo nivel comercial, y restricciones verticales, en aquellos casos en que las empresas actúan en distintos niveles comerciales, superiores e inferiores.

Los acuerdos horizontales, es decir, los acuerdos entre competidores pueden impedirse evitando intercambiar cualquier tipo de información sobre precios, incluidos descuentos y rebajas de precios, condiciones de suministro, márgenes de beneficio, estructuras de costes, cálculo de precios, prácticas de distribución, áreas de suministro, clientes, cuotas de producción, compras o ventas, o nuevos productos. Tampoco se puede acordar mutuamente no suministrar a ciertos clientes o no comprar bienes de ciertos proveedores. Especialmente, cuando se reúnen asociaciones comerciales que no son desleales entre ellas, es aconsejable abandonar la sala si se intercambia información sensible en las reuniones. Si no se está seguro de si los acuerdos están prohibidos según la legislación sobre cárteles, puede ponerse en contacto con nosotros en cualquier momento y le daremos nuestra opinión al respecto.

Los acuerdos verticales mediante los cuales el fabricante determina de forma obligatoria los precios de reventa a una empresa distribuidora se consideran acuerdos prohibidos según la legislación anti-cártel. Esto es aplicable a las formas más diversas de estos acuerdos. Siempre se debe hacer revisar por un abogado un acuerdo de exclusividad, es decir, la compra exclusiva a un determinado fabricante o distribuidor o el suministro exclusivo a un determinado comprador (vínculos de venta, vínculos de compra, acuerdos de franquicia y de licencia). En este caso deben tenerse en cuenta determinados principios. También son relevantes, bajo el término "acuerdos verticales" las prohibiciones de exportación y el comercio paralelo dentro de la Unión Europea. Además, aquí deben observarse determinadas reglas estrictas para no vulnerar la legislación anti-cártel. Asimismo, es recomendable obtener asesoramiento jurídico para las cláusulas sobre la competencia que contengan prohibiciones, para empresas distribuidoras o licenciarios, de fabricar o distribuir productos competidores. También son relevantes los aspectos jurídicos sobre cárteles cuando se conceden licencias de patentes, derechos de propiedad intelectual, know-how o derechos de marcas. Además, existen determinadas excepciones, pero son demasiado numerosas para poder tratarlas de forma detallada aquí.

## **b) Abuso de la posición de dominio o de fuerza en el mercado**

---

Aunque la propia empresa carezca de una posición de dominio o de fuerza en el mercado, el abuso de tal posición es, sin embargo, interesante. Especialmente en lo que respecta a las cláusulas problemáticas de los contratos que la empresa celebre con partes contratantes que tienen una posición dominante o fuerte en el mercado. Las empresas con posición de dominio o fuertes tienen una responsabilidad especial en el mercado, debido a su tamaño y a la dependencia que de ellas tienen las pequeñas y medianas empresas. Por ejemplo, las empresas más pequeñas del mismo tipo también deben recibir el mismo trato por parte de las empresas fuertes o dominantes. Los reglamentos sobre descuentos deben tratarse con cautela, al igual que las cláusulas de vinculación, que hacen que el suministro de un producto dependa de otras obligaciones, o de la negativa a suministrarlo. Tales cláusulas, sin embargo, deben ser examinadas caso por caso –como siempre, “el diablo está en el detalle”-.

## 2. Derecho de lealtad (legislación sobre la competencia en sentido estricto)

---

En base al derecho de lealtad, los competidores, así como las asociaciones económicas y de consumidores, pueden proceder por vía civil contra los participantes del mercado que tengan un comportamiento desleal. En base a la UWG uno puede reclamar, por ejemplo, indemnización por eliminación, omisión, daños o también por absorción del excedente de beneficios.

El sentido y el objetivo es ofrecer a los titulares de los derechos la posibilidad de crear unas condiciones del mercado reglamentadas o influir en ellas. De este modo deben evitarse comportamientos agresivos o erróneos, lo cual repercute especialmente en la protección de los consumidores. Además, existe una protección directa de los competidores mediante la regulación de la publicidad comparativa, que solo puede realizarse cumpliendo determinadas reglas, mediante la protección de la imitación, la protección contra el impedimento, así como la protección de los secretos empresariales y comerciales. Asimismo, deben poderse evitar molestias inaceptables como, por ejemplo, llamadas telefónicas y correos electrónicos publicitarios no solicitados.

Especialmente cuando se envían correos electrónicos publicitarios, las diferentes jurisdicciones difieren. Al contrario de lo que ocurre en el sistema jurídico anglosajón, en el que prevalece el principio de la exclusión voluntaria (*Opt-Out*), en virtud del cual se puede escribir a los clientes potenciales hasta que estos declaren que no desean recibir ningún correo electrónico, en Alemania se aplica el principio de la inclusión voluntaria (*Opt-In*), donde solo puede escribirse a quienes así lo hayan manifestado explícitamente. En lo que respecta a las obligaciones de documentación asociadas, se requiere un buen conocimiento de las normas alemanas. Nos complacerá asesorarle sobre estos temas.

En cuestiones de derecho de competencia, es importante actuar con rapidez para poder solicitar un mandamiento judicial preliminar en caso de una orden de cese y desistimiento. Debido a nuestra gran especialización en temas jurídicos en derecho de la competencia, estamos familiarizados con las múltiples particularidades de la materia, ya sea en lo relativo a los distintos plazos de urgencia dentro de Alemania o bien en lo relacionado con la elección de una jurisdicción apropiada.

## XIV. Consecuencias legales de la piratería en el mercado y de los plagios

---

Las cifras de mercancías y marcas copiadas aumentan constantemente en todo el mundo, con enormes perjuicios para los estados y la economía. No se trata solo de productos para los consumidores finales, sino también, y cada vez más, de piezas de máquinas y similares, que se fabrican para el montaje; por ejemplo, para los constructores automovilísticos.

Es necesario diferenciar la piratería de productos, que es la imitación y reproducción prohibida de bienes para los que los fabricantes autorizados poseen derechos como patentes, diseños o similares, de la piratería de marcas, que es el uso ilegal de símbolos como nombres de marcas, logotipos protegidos como marca o identificaciones de empresa. Los plagios de productos son productos con una etiqueta o marca mínimamente modificada. A menudo se trata de productos que ni siquiera existen del fabricante original. Las falsificaciones serviles son productos en los que se intenta copiar exactamente el original, por lo que el embalaje y el nombre de marca/empresa suelen ser idénticos. Los ingredientes de los productos cosméticos o farmacéuticos pueden llegar a ser incluso idénticos. Con frecuencia, las violaciones de derechos de propiedad intelectual forman parte del objeto copiado.



En principio, solo los titulares de los derechos de propiedad intelectual y sus licenciarios pueden producir, distribuir y/u ofrecer bienes y servicios sujetos a derechos de propiedad intelectual.

Sin embargo, se fabrican también dentro de Alemania bienes que violan derechos protegidos, principalmente en el ámbito de la alta tecnología – Alemania, con un 23% aprox. (2014) ocupa el puesto nº 2 entre los países donde se producen mercancías falsificadas para el mercado alemán (el líder es China, con un 71,5%, el mismo año según el estudio de piratería de productos de VDMA de 2014). Con frecuencia, se trata de pequeños fabricantes que aprovechan el éxito de otras empresas, por lo que con un simple escrito de un abogado suele conseguirse ya mucho. Cuando la situación legal es clara, el siguiente paso es el inicio del procedimiento judicial. En este caso, es conveniente solicitar a un abogado alemán un seguimiento extrajudicial del asunto. Esto demuestra al infractor que se conoce la situación legal alemana y hace que valore como una amenaza en firme la posibilidad de un procedimiento judicial.

La producción y el comercio de bienes que infringen los derechos de propiedad industrial son punibles en Alemania. Las autoridades aduaneras pueden confiscar y destruir las imitaciones.

## **XV. Regulaciones, cumplimiento y protección de datos**

También nos complacerá asesorarle sobre temas regulatorios, de cumplimiento y protección de datos.

### **1. La "obsesión reguladora" alemana**

Alemania es un país de alta tecnología. Está muy regulado en todos los aspectos y tiene, en particular, altos estándares de protección medioambiental. Un ejemplo de la densidad regulatoria podría ser el sector farmacéutico.

Cabe señalar que muchos requisitos reglamentarios proceden de la UE.

La administración pública es, en muchos aspectos, mejor que su reputación. Lo inteligente es asesorarse convenientemente sobre la presentación de solicitudes.

Un análisis más profundo escapa al alcance de este documento. En esencia, sin embargo, le confirmamos que podemos acompañarle profesionalmente en todos los procedimientos de solicitudes, pues conocemos su funcionamiento en Alemania, y, de no conocer el funcionamiento de cualquier procedimiento, lo averiguaremos para Usted.

### **2. Inexistencia de cumplimiento obligatorio**

En Alemania no existen requisitos legales para el cumplimiento (preventivo). Algunas ramas de la industria se han dotado de códigos voluntarios. A partir de un determinado tamaño, es conveniente la aplicación de un sistema de cumplimiento. En este caso, podemos apoyarle de forma efectiva. En la intersección entre derecho societario, laboral y penal, contamos con la experiencia necesaria.

### **3. Protección de datos**

Las filiales alemanas de empresas extranjeras deben tener en cuenta también las condiciones jurídicas de protección de datos. Los datos personales no pueden exportarse sin más para su procesamiento en el extranjero. Nuestro gabinete cuenta con un responsable certificado de protección de datos. Nos complacerá asesorarle.

## **XVI. Organización de los tribunales en Alemania**

---

La organización de los tribunales en Alemania puede clasificarse en cinco ramas: la jurisdicción ordinaria, la administrativa, la laboral, la social y la fiscal. Consecuentemente, en Alemania existen cinco tribunales federales (superiores): el Tribunal Federal de Justicia (*Bundesgerichtshof*), el Tribunal Federal de lo Contencioso-Administrativo (*Bundesverwaltungsgericht*), el Tribunal Federal de Trabajo (*Bundesarbeitsgericht*), el Tribunal Social Federal (*Bundessozialgericht*) y el Tribunal Fiscal Federal (*Bundesfinanzhof*).

Por encima de estos cinco tribunales federales se erige el Tribunal Constitucional Federal Alemán (*Bundesverfassungsgericht*), que vela por el cumplimiento de la constitución en la República Federal de Alemania. Todas las instancias estatales están obligadas a cumplir la Constitución. Si se produce un litigio en este contexto puede invocarse al Tribunal Federal de Garantías Constitucionales. Sus decisiones son inapelables. Los otros órganos estatales están vinculados a la jurisprudencia del Tribunal Federal de Garantías Constitucionales.

En las cuatro primeras ramas jurisdiccionales (jurisdicción ordinaria, administrativa, laboral y social), la tramitación está estructurada básicamente en tres fases, si bien existen importantes excepciones al respecto. Mientras que, en las causas civiles, la tramitación se realiza básicamente en tres fases (demanda – apelación – revisión), en las causas penales depende de donde se inicie el juicio oral. Si el juicio oral se inicia ante el Juzgado de Primera Instancia (*Amtsgericht*), la apelación se realiza ante el Tribunal de Distrito (*Landgericht*) y la revisión en el Tribunal Superior de Justicia (*Oberlandesgericht*). Si la vista oral en un proceso penal, debido a su importancia, se inicia ya ante la Sala de lo Penal de la Audiencia Provincial, solamente puede solicitarse revisión de la sentencia respectiva al Tribunal Supremo. En la jurisdicción financiera solo existe la demanda ante el Tribunal Financiero y la revisión en el Tribunal Federal Fiscal.

En las diferentes ramas jurisdiccionales, las distintas tramitaciones están predeterminadas por los reglamentos de sus respectivos procedimientos. La diferencia entre los dos medios jurídicos, la apelación y la revisión, consiste en el alcance de la comprobación realizada por la instancia inmediatamente superior.

El procedimiento civil debe asignarse a la jurisdicción ordinaria. El Juzgado de Primera Instancia, como tribunal inicial de la primera instancia, es responsable de todas las causas civiles cuya cuantía litigiosa no supere los 5.000,00€. Por el contrario, la Audiencia Provincial es competente en todos los litigios cuya cuantía litigiosa supere los 5.000,00€. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que existen competencias independientes de la cuantía litigiosa tanto para el Juzgado de Primera Instancia como para la Audiencia Provincial. Así, por ejemplo, el Juzgado de Primera Instancia es competente para todos los litigios relacionados con el arrendamiento y la propiedad de viviendas. Por otro lado, la Audiencia Provincial lo es en causas relacionadas con la competencia.

### **1. Tratamiento judicial de las disputas contractuales**

---

No es inusual que en las relaciones contractuales de dos o más empresas se produzcan discrepancias contractuales. Un ejemplo clásico es el impago de créditos. Si fracasan todos los intentos extrajudiciales de cobrar el crédito, el acreedor se verá obligado a recurrir a la vía judicial. Normalmente, este es el momento en que debe encargarse del asunto un abogado.

**Consejo práctico:** en la mayoría de los casos, sin embargo, se recomienda consultar con un abogado ya con anterioridad. Si un abogado efectúa la reclamación, se crea ya un "marco de amenazas" diferente al de cuando lo hace una persona no profesional del derecho. Además, deben prepararse ya las condiciones apropiadas durante el procedimiento

extrajudicial. Si el deudor ha incurrido en demora en el pago, los honorarios de abogados extrajudiciales pueden reclamarse como perjuicios por demora. Sin embargo, para ello deben existir ya antes de la intervención del abogado los requisitos para la demora según el [Artículo 286 del Código Civil \(BGB\)](#). Los costes por la redacción de una primera reclamación por demora en el pago, por ejemplo, no pueden imputarse como perjuicios por demora. Si se realiza reclamación de indemnización por daños, existe además la posibilidad de reclamar los gastos de abogados extrajudiciales como gastos por daños.

Normalmente, antes de la reclamación judicial de un crédito deben aclararse algunas cuestiones importantes.

- Si una de las partes es una empresa extranjera, no es atípico que se plantee la pregunta de qué tribunal internacional es competente para la demanda. Existe la posibilidad de acordar contractualmente la jurisdicción. Si las partes no utilizan esta opción, normalmente la competencia internacional se regirá por el lugar de cumplimiento ([Art. 5 del Reglamento relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil \(EuGVVO\)](#)). En el caso de la reclamación de un crédito de precio de compra, es el lugar en el que se suministró la mercancía según el contrato.
- Además, debe comprobarse si el crédito no ha prescrito ya. En este contexto, se plantea además la duda de qué legislación es la aplicable. En ocasiones, los plazos de prescripción pueden ser diferentes. En Alemania, el plazo habitual de prescripción es de tres años, [Artículo 195 del BGB](#). Comienza al finalizar el año en el que se ha generado el derecho y el acreedor ha tenido conocimiento de las circunstancias que fundamentan el derecho y la persona del deudor, o lo debería haber tenido sin negligencia grave, [Artículo 199 párrafo 1 del BGB](#).
- Si esta verificación previa revela que el crédito no ha prescrito y el acreedor puede reclamar su crédito ante un tribunal alemán, debe tenerse en cuenta que los créditos que superen la cantidad de 5.000€ deberán reclamarse ante la Audiencia Provincial local competente. Ante dicha instancia, es obligatorio estar representado por un abogado. Esto significa que solo puede reclamar judicialmente el crédito un abogado alemán.

Si la empresa acreedora tiene éxito en su demanda por la vía civil, se dicta una sentencia que se notifica a las partes o a sus representantes. La parte total o parcialmente vencida tiene la posibilidad de presentar un recurso contra la sentencia, ante la instancia judicial inmediata superior. Deben tenerse en cuenta tanto el plazo de presentación de la apelación como el de fundamentación de la misma, que empieza a contar con la notificación de la sentencia a los abogados.

Si no se presenta recurso, la sentencia es firme. Si el deudor no paga su deuda a pesar de la sentencia, ésta – denominada también "Título" en la legislación de ejecución forzosa – puede ejecutarse. El inicio y la realización de la ejecución forzosa están regulados también en el Código Procesal Civil Alemán (ZPO). Normalmente, se nombra un ejecutor judicial que será quien lleve a cabo la ejecución. Se entrega a éste una petición de ejecución formal a la que se adjunta la sentencia respectiva. El ejecutor judicial se pone en contacto con el deudor.

## 2. El proceso civil en Alemania

---

El procedimiento civil se inicia con la demanda. El escrito de demanda debe presentarse ante el tribunal competente, que notifica la demanda al demandado. Al mismo tiempo, el tribunal dispone si se realizan las denominadas diligencias previas por escrito o se celebra directamente una primera vista de conciliación y la vista oral.

Al confeccionar el escrito de demanda debe cuidarse, especialmente, el realizar una formulación concluyente. Una demanda tiene carácter concluyente cuando los hechos expuestos por la parte demandante – suponiendo que sean ciertos – justifican la

reclamación efectuada y, por ello, la demanda. Es el requisito para la procedencia de la demanda. Si estos hechos son refutados por la parte contraria, tienen que probarse, si la carga probatoria reside en la parte demandante. En principio, la parte que fundamenta los hechos en una norma jurídica que le es ventajosa, tiene la carga de la prueba. Si la parte con la carga probatoria no prueba los hechos necesarios para que la demanda sea concluyente, ésta se desestima por infundada. Por el contrario, la parte demandada debe probar, básicamente, todos los hechos que presenta en su defensa.

El Código Procesal Civil Alemán (ZPO) ordena el llamado procedimiento de prueba estricta para las alegaciones de las partes. Esto significa que las partes solo disponen del medio probatorio establecido por el ZPO (perito, testigo, evidencia, documento, toma de declaración de la parte) para demostrar los hechos, excepciones o alegaciones que fundamenten la reclamación.

**Nota:** Alternativamente al procedimiento jurisdiccional, el denominado procedimiento monitorio ofrece un acceso alternativo para la reclamación de créditos pecuniarios. Para ello debe presentarse una orden de pago, en el impreso establecido, ante el tribunal monitorio competente. En esta orden de pago se indican solo las partes, la cuantía del crédito y el fundamento jurídico (p. ej. contrato de compra). El tribunal monitorio no lleva a cabo una comprobación de que el contenido sea correcto. Si las formalidades son correctas, el tribunal monitorio emite una orden de pago contra la que el oponente puede presentar oposición en un plazo de dos semanas. Si no lo hace, se emite una providencia de ejecución, contra la que el oponente puede presentar recurso en un plazo de dos semanas. En caso contrario, la providencia de ejecución es firme y puede ejecutarse como si fuera una sentencia. Por el contrario, si el oponente presenta oposición o recurso, el procedimiento se remite al tribunal de lo contencioso (*Streitgericht*) indicado por el solicitante. Allí, después de una fundamentación de la reclamación por parte del solicitante –ya demandante– el procedimiento prosigue su marcha normal.

Debe tenerse en cuenta que, con la presentación de la demanda, según la Ley Alemana sobre Costas Judiciales (GKG), debe depositarse en el tribunal el denominado anticipo de costas judiciales. Su cuantía se rige por el valor de la demanda; cuando se reclama un crédito, también por su cuantía. Después de depositar el anticipo de costas judiciales, el tribunal notifica la demanda al demandado. Además, también puede tener que depositarse un anticipo para peritos testificales y expertos, que debe pagar quien tiene que aportar la prueba. Asimismo, con la presentación de la demanda y la recepción de una convocatoria por parte del abogado se generan honorarios de abogado según la Ley de Honorarios de Abogados (RVG). Su cuantía se rige, a su vez, por el valor de la demanda.

Las costas del proceso, es decir, las costas judiciales, así como los gastos de abogados por el proceso de ambas partes deben pagarse según lo que falle el Tribunal sobre las costas. En principio, paga las costas la parte que pierda la causa principal. Si se da la razón parcial a ambas partes, en la práctica las costas suelen prorratearse, de modo que cada una de las partes asume el porcentaje de la parte que ha perdido.

**Consejo práctico:** En el proceso civil alemán, "tener la razón" no siempre implica "que te den la razón". En especial, la redacción de los escritos debe hacerse con extraordinario cuidado y precisión. Normalmente, una persona no experta no puede valorar qué hechos son de relevancia jurídica y, en consecuencia, es importante exponerlos. Por lo tanto, es siempre recomendable encargar a un abogado la ejecución judicial de la reclamación.

## **XVII. Rasgos fundamentales de la legislación alemana sobre insolvencia**

---

Un negocio puede fracasar. En Alemania, para evitar la responsabilidad jurídica civil y penal de los administradores nombrados, es fundamental que en un caso de este tipo se presente puntualmente una solicitud de insolvencia.

Los motivos de la insolvencia son

- peligro de incapacidad de pago,
- incapacidad de pago (real),
- así como el endeudamiento excesivo según el balance,

Véanse los [Artículos 17-19 del Reglamento de Insolvencia \(InsO\)](#).

Para la confirmación de la incapacidad de pago es suficiente, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo (BGH), que estén pendientes menos del 10% de las deudas vencidas y no puedan pagarse posteriormente, dentro de las tres semanas siguientes. Muchos administradores de GmbH lo omiten y pasan por alto el plazo correcto para presentar una solicitud. Sin embargo, el administrador puede controlar bien la cuestión de la incapacidad de pago. Es más difícil con el llamado sobreendeudamiento del balance, que llamamos "*veneno mortal invisible*". En este caso es imprescindible la intervención de un asesor fiscal. Se produce un endeudamiento excesivo según el balance cuando el activo, después del valor de liquidación, no puede cubrir los pasivos existentes, a no ser que deban imputarse autorizadamente valores de negocio en marcha (*going concern*), lo que significará que es probable la continuidad de la empresa.

Si se produce incapacidad de pago o endeudamiento excesivo, el administrador no debe retrasar culposamente la presentación de una solicitud de insolvencia, debiendo presentar la solicitud en el plazo máximo de tres semanas después de la existencia de insolvencia ante el Juzgado de Primera Instancia – el Juzgado de Insolvencia competente, [Artículo 15 a del Reglamento de Insolvencia \(InsO\)](#). Si no lo hace, incurrirá en responsabilidad.

Si se nombran varios administradores, se someten generalmente al régimen de responsabilidad colectiva. Puede realizarse una delegación de obligaciones hacia abajo (vertical) si se dan los poderes de decisión y se efectúa una supervisión regular (nota: el administrador tiene siempre la "supervisión empresarial superior"). Los administradores también pueden delimitar sus áreas de responsabilidad por medio de un acuerdo departamental. Sin embargo, no puede haber ignorancia deliberada (*willingful blindness*): ¡Deben seguirse los indicios de falta de fiabilidad profesional o personal de los otros administradores!

Si un administrador es declarado culpable de un delito de insolvencia (demora en el deber de solicitar la declaración de insolvencia) o de quiebra, incluido el incumplimiento de la obligación de registro contable, favorecimiento de acreedores y deudores, [Artículos 283 y ss. del StGB](#), así como en el ámbito de la información falsa o la representación incorrecta en las cuentas anuales – no se entra en el monto de la sanción, bastará con el fallo condenatorio – quedará inhabilitado como administrador, [Artículo 6, Apartado 2 frase 2 de la GmbHG](#).

Con la presentación de la solicitud de insolvencia, la empresa pasa a "estar controlada externamente". Normalmente se utiliza un abogado como perito/administrador provisional de insolvencia, que debe informar objetivamente al juzgado sobre la situación. Con la apertura, normalmente, se convierte en administrador de la insolvencia y gestiona la masa patrimonial existente del deudor. De este modo, los activos (*Assets*) existentes pueden venderse en el marco de una compra directa (*Asset Deal*) a una parte interesada que continúe el negocio. Por lo tanto –dicho gráficamente– los pasivos "se desenganchan de la locomotora". Por ello, la compra derivada de la insolvencia es una posibilidad muy interesante y debe dársele preferencia respecto a la compra de una empresa en situación desesperada mediante la compra de sus participaciones (*Share Deal*).

El principio fundamental de la distribución entre los acreedores es el denominado "*par conditio creditorum*" (las mismas condiciones para todos los acreedores). Sin embargo, este principio se ve quebrado por los derechos de exclusión y de separación al existir derechos de garantía. Quienes tengan previamente reservadas garantías reales o posean un derecho de prenda tienen también un privilegio en la insolvencia. Al final del procedimiento de insolvencia se distribuye la masa a prorrata entre los acreedores, después de descontar los costes, en concreto, la retribución del administrador. Normalmente son cuotas bajas, las altas son más bien la excepción. Un procedimiento de insolvencia puede llevar años.

Un aspecto importante para el inversor extranjero es la denominada reestructuración de la masa de activos: los administradores de la insolvencia, junto con sus equipos, estudian a fondo todos los pagos realizados por los deudores en situación de insolvencia para ver las posibilidades de impugnación de la misma. En esencia, el objetivo es corregir los desplazamientos injustificados de los bienes en detrimento del deudor insolvente antes de que se presente la solicitud de insolvencia.

Pueden impugnarse:

- los actos jurídicos realizados en los tres últimos meses, antes de la solicitud de insolvencia, que hayan concedido a un acreedor una garantía o satisfacción, si el deudor no tenía capacidad de pago y el acreedor conocía esta situación (cobertura congruente, [Artículo 130 del Reglamento de Insolvencia \(InsO\)](#));
- los actos jurídicos realizados en el último mes antes de la solicitud de insolvencia, que concedan a un acreedor una garantía o satisfacción o hayan permitido que no haya tenido que reclamar o no del modo o no en el momento (cobertura incongruente, [Artículo 131 del InsO](#));
- los actos jurídicos realizados dentro de los últimos tres meses antes de la solicitud de insolvencia que perjudicasen directamente a los acreedores restantes, si el deudor presentaba incapacidad de pago y el acreedor conocía esta situación (actos jurídicos directamente perjudiciales, [Artículo del 132 InsO](#));
- las actuaciones perjudiciales intencionadas realizadas por el deudor dentro de los últimos diez años (desde el 01.04.2017 cuatro años con cobertura congruente) antes de la solicitud de insolvencia, si el acreedor conocía la intencionalidad del deudor; sin embargo, este conocimiento se presupone si el acreedor sabía que existía el riesgo de incapacidad de pago del deudor y que la actuación del acreedor era perjudicial, [Artículo 133 del InsO](#);
- las prestaciones gratuitas del deudor realizadas dentro de los últimos cuatro años (por ejemplo, donaciones, pero debe tenerse en cuenta también una "donación parcial", [Artículo 134 del InsO](#));

- una garantía realizada dentro de los últimos diez años antes de la solicitud de insolvencia o satisfacción, de un préstamo de un socio a la sociedad en el último año antes de la presentación de la solicitud de insolvencia, § 135 del InsO.

En los últimos años han aumentado desproporcionadamente las impugnaciones de insolvencias. Por un lado, esto se debe a que los administradores controlan mejor a los acreedores (y los administradores deben minimizar su responsabilidad personal). Por otra parte, también porque la retribución de los administradores se rige por la masa de activos generada, y las demandas de impugnación aceptables jurídicamente representan un volumen de honorarios para los departamentos procesales adscritos normalmente a los gabinetes de administradores.

Cada vez son más valoradas las formas especiales del procedimiento de insolvencia siguientes:

- el denominado procedimiento planificado de insolvencia, en el que se mantiene la persona jurídica original,
- la autoadministración (la empresa se autoadministra en la insolvencia bajo el control de un administrador propio, las funciones de supervisión las asume el denominado interventor), así como
- el denominado procedimiento de paraguas protector (que desde el 01.03.2012 se ha incluido en el Reglamento de Insolvencia, una especie de combinación de la prohibición de ejecución del procedimiento de insolvencia provisional y la autoadministración).

---

# LIEB. RECHTSANWÄLTE

## ERLANGEN

Äußere Brucker Str. 51  
91052 Erlangen  
Tel. +49 (0)9131 6300-73  
Fax +49 (0)9131 6300-777

## NÜREMBERG

Bucher Straße 21  
90419 Nürnberg  
Tel. +49 (0)911 217909-0  
Fax +49 (0)911 217909-99

## WWW

[info@lieb-online.com](mailto:info@lieb-online.com)  
[www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com)

© 2022

# FABREGAT PERULLES SALES

## BARCELONA

Pl. Emili Mira i López 2  
08022 Barcelona  
Tfno: +34 93 205 42 31  
[bcn@fabregat-perulles-sales.com](mailto:bcn@fabregat-perulles-sales.com)

## MADRID

C/ Fortuny 37, 4ª Izquierda A  
28010 Madrid  
T +34 910 38 13 66  
[mad@fabregat-perulles-sales.com](mailto:mad@fabregat-perulles-sales.com)

## MALLORCA

C/ Sor Flor Ricomana 2, 1o  
07460 Pollença  
T +34 971 53 17 33  
[pm@fabregat-perulles-sales.com](mailto:pm@fabregat-perulles-sales.com)

[www.fabregat-perulles-sales.com](http://www.fabregat-perulles-sales.com)