



Prof. Dr. iur. Roland Schwarze^(*)

La comunicación de la **autorización de despedir** en el contrato de trabajo^(**)

The communication of the authorization to dismiss in the contract of employment

Resumen: Comentario a una resolución del Tribunal Federal Laboral alemán en la que se utilizan categorías jurídicas del Derecho Civil como el negocio jurídico y la representación para la solución de una controversia jurídica laboral. Se grafica con ello la inexistencia en el sistema jurídico alemán de la pretendida autonomía del Derecho Laboral respecto del Derecho Civil.

Palabras clave: Contrato de trabajo - Despido - Representación - Negocio jurídico unilateral - Ineficacia - Apoderamiento - *Kündigung*

Abstract: Commentaries on a Federal Labor Court of Germany sentence where legal concepts of civil law as the legal transaction and the representation are used for the solution of a labor law dispute. It is shown thereby the absence in the German legal system of the alleged autonomy of labor law with respect to civil law.

Keywords: Contract of employment - Dismissal - Representation - Unilateral legal transaction - Inefficacy - Empowerment - *Kündigung*

Introducción

El esquema del tratamiento de las relaciones jurídicas laborales en el Derecho alemán es uno en el cual se considera al contrato de trabajo como un subtipo del contrato de servicios (*Dienstvertrag*) regulado en el Código Civil alemán (BGB), norma básica en el espectro del derecho privado de ese país. Tal circunstancia no tiene como consecuencia una reducción en el nivel de protección jurídica de los trabajadores, pues no solo el Derecho Laboral individual (*Individualarbeitsrecht*), sino también

(*) El doctor Roland Schwarze realizó sus estudios en la Facultad de Derecho de Georg-August-Universität Göttingen, Alemania. Actualmente es profesor de la Facultad de Derecho de Leibniz-Universität Hannover, Alemania. Tiene a su cargo la cátedra de Derecho Civil, Derecho Laboral y Derecho Procesal Civil en dicha universidad.

(**) Traducción con la autorización personal del autor del original *Mitteilung der Kündigungsbefugnis im Arbeitsvertrag - Inkenntnissetzen* publicado en la revista *Juristische Arbeitsblätter* de setiembre del año 2011. Traducción y gestión a cargo de José Carlos Fernández Salas, alumno de 8vo. ciclo de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y becario en la Facultad de Derecho de Leibniz-Universität Hannover, Alemania durante el año 2012. Se han añadido algunas notas del traductor para procurar esclarecer o enriquecer algunos pasajes del trabajo traducido, las cuales son identificadas por la abreviatura (NT).

La comunicación de la autorización de despedir en el contrato de trabajo *The communication of the authorization to dismiss in the contract of employment*

el Derecho Laboral colectivo (*kollektives Arbeitsrecht*) se encuentra muy desarrollado en Alemania.

Por el contrario, la inclusión del contrato de trabajo dentro de la estructura normativa y conceptual del contrato de servicios, que a su vez se enmarca en la categoría del contrato, que a su vez se enmarca en la categoría del negocio jurídico, otorga a las relaciones laborales un sustento jurídico ya experimentado, que no tiene que desarrollarse desde cero, puesto que las instituciones básicas tanto de la Parte General del Derecho Civil como del Derecho de las Relaciones Obligatorias le son aplicables de manera directa.

A manera de ejemplo, si lo que se produce con los contratos de trabajo es en los hechos una contratación en masa, no hay razón para generar nuevas normas, doctrina y jurisprudencia para un tema que desde mucho tiempo atrás ha sido tratado en el Derecho Civil con las denominadas condiciones generales de contratación (*allgemeine Geschäftsbedingungen*). El Derecho Laboral es, pues, desde esta perspectiva, una rama del Derecho Civil que centra su atención en un contrato en particular: el contrato de trabajo. No es casualidad que el autor de este artículo tenga que tener el Derecho Civil como especialidad principal para recién poder hacerse cargo de la cátedra de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho en la que se desempeña.

En ese contexto, el caso tratado en este artículo es uno en el que el Tribunal Federal Laboral alemán resolvió una controversia laboral relacionada con el despido de una trabajadora a través de un representante del empleador. Con ese propósito, entran en consideración las normas de la Parte General del BGB en lo que toca a la representación, específicamente en el caso de los negocios jurídicos unilaterales. Sirvan la resolución del caso y los comentarios del autor como demostración de lo explicado en esta introducción.

José Carlos Fernández Salas

Parágrafo^(NT1)174, oración^(NT2) 2 del BGB^{(NT3)(NT4)}.

Tribunal Federal Laboral^(NT5), sentencia del 14 de abril de 2011 - 6AZR 727/09^(NT6).

Para una puesta en conocimiento a efectos del parágrafo 174, oración 2 del BGB no basta la mera enunciación dentro del contrato de trabajo de que el correspondiente titular de una función determinada está autorizado a despedir^(NT7). Más bien, es necesaria una

(NT1) Es una costumbre ya muy arraigada en el mundo jurídico alemán la utilización del símbolo “§” para hacer referencia a un parágrafo de una norma legal, mas en lo sucesivo reemplazaremos dicho símbolo en el texto por la palabra “parágrafo” para facilitar la lectura del artículo.

(NT2) La necesidad de sustentar toda argumentación jurídica en las normas jurídicas correspondientes motiva en Alemania que estas sean desmenuzadas no solamente en párrafos, incisos o literales, sino incluso en oraciones con el objetivo de que las indicaciones normativas sean tan precisas como sea posible al momento de plantear los argumentos.

(NT3) Se trata de la norma en el BGB que es objeto de interpretación en la controversia. Tiene el siguiente texto: “§174. Negocio jurídico unilateral del apoderado. Un negocio jurídico unilateral que un apoderado realice frente a otra persona es ineficaz, si el apoderado no presenta un poder por escrito y la otra parte, por esta causa, rechaza sin retraso el negocio jurídico. El rechazo está excluido si el poderdante había puesto en conocimiento a la otra parte del apoderamiento”.

(NT4) La abreviatura “BGB” de la denominación en alemán del Código Civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*) no es una simplificación informal del término, sino una abreviatura oficialmente reconocida. De ahí que se utilice tal abreviatura también en textos académicos e incluso en el texto de las resoluciones judiciales. Ello no es propio solamente del BGB, pues cada una de las leyes existentes en el ordenamiento jurídico alemán tiene su propia abreviatura oficial (por ejemplo: *Kündigungsschutzgesetz* - *KSchG*, *Erbbaurechtsgesetz* - *ErbbauRG*, etcétera).

(NT5) A diferencia de la generalidad de ordenamientos jurídicos en Alemania existe un tribunal especial para la resolución en última instancia de las controversias sobre materias laborales: el *Bundesarbeitsgericht* (BAG) o Tribunal Federal Laboral, que se encuentra al mismo nivel que el *Bundesgerichtshof* (BGH) o Tribunal Federal de Justicia.

(NT6) El texto completo de la resolución puede encontrarse en la página web del Tribunal Federal Laboral alemán: www.bundesarbeitsgericht.de.



Prof. Dr. iur. Roland Schwarze

actuación adicional del poderdante, en virtud de la cual sea posible para el destinatario de la declaración de despido identificar al correspondiente titular de la posición cuya función esté unida al derecho de despedir (precedente del tribunal).

1. Situación

Las partes discuten acerca del momento de la terminación de la relación laboral, así como sobre los derechos laborales pendientes de ello. La demandante se desempeñó como personal de limpieza donde la demandada desde el 01 de abril de 2008, en virtud de un contrato de trabajo con un plazo hasta el 31 de enero de 2009. El contrato de trabajo de las partes preveía en el numeral 13 un derecho de despido. La legitimidad para despedir fue regulada en el numeral 14 del contrato como sigue:

“14. Disposiciones finales

El *Kündigung* de la relación laboral puede también ser emitido por el jefe del establecimiento”.

Con una carta notificada a la demandante el 25 de agosto de 2008, la demandada puso fin a la relación laboral de manera firme al 08 de setiembre de 2008. La carta de despido estaba firmada con:

“i.V.^(NT8) (Firma)

D..... C.....

Jefe de Establecimiento”.

El Señor C es el jefe de establecimiento competente para la demandante. La demandante no tuvo contacto laboral de

ningún tipo con él antes de la declaración de despido y no lo conocía. Tampoco sabía hasta ese punto que él tenía la posición de jefe de establecimiento. Con una carta del 28 de agosto de 2008 recibida por la demandada al día siguiente, la demandante rechazó el *Kündigung*, entre otras cosas, por la no presentación de un poder por escrito. Entre las partes es pacífico que la relación laboral terminó como máximo el 31 de marzo de 2009 con la expiración del plazo.

La demandante solicitó que se declare que la relación laboral de las partes no fue disuelta mediante el *Kündigung* de la demandada del 25 de agosto de 2008; además, que se condene a la demandada al pago de una indemnización moratoria ascendente a 1,855.48 euros brutos más intereses. La demandada solicitó la denegación de la demanda.

El Juzgado Laboral^(NT9) (*Arbeitsgericht*) desestimó la demanda, el Tribunal Superior Laboral (*Landesarbeitsgericht*) la declaró fundada. El Tribunal Federal Laboral (*Bundesarbeitsgericht*) rechaza el recurso de *Revision*^(NT10) de la demandada y, adicionalmente, desestima la contrademanda planteada en la instancia de *Revision* por la demandada de devolución del pago realizado entretanto a la demandante en virtud de la sentencia del Tribunal Superior Laboral.

(NT7) Respecto a la traducción de la palabra “despedir”: el término alemán *Kündigung* denota, a la vez, el *despido* como negocio jurídico y la acción o comunicación por la que se ejecuta el despido, es decir, el *aviso de despido*. De ahí que también pueda conjugarse como verbo como en este caso “despedir” (*kündigen*) o que pueda conformar una palabra compuesta, como en el caso del título “autorización de despedir” (*Kündigungsbefugnis*). El *Kündigung* no es una institución propia del contrato de trabajo, pues se aplica en la generalidad de contratos de duración: arrendamiento, comodato, seguro, de servicios, etc. Por esta razón, en lo sucesivo, cuando se utilice este término como sustantivo mantendremos la palabra original *Kündigung*, para evitar que se identifique solamente con el *despido* laboral.

(NT8) La abreviatura *i.V.* proviene del alemán *in Vertretung* que significa “en representación”.

(NT9) La jurisdicción laboral se compone de tres instancias, los *Arbeitsgericht* que se encuentran en las ciudades medianas y grandes del país, los *Landesarbeitsgericht* que, por lo general, se encuentran en las capitales de cada uno de los *Länder* alemanes y el *Bundesarbeitsgericht*, tribunal único de última instancia que se encuentra en la ciudad de *Erfurt*, capital de *Thüringen*.

(NT10) El recurso de *Revisiones* uno similar al recurso de casación por el cual la instancia superior no entra a la revisión de los hechos sino solamente de los errores en el derecho y la existencia de infracciones jurídicas materiales o formales.

2. El problema

Los comportamientos negociales a través de representante (parágrafo 164 BGB)^(NT11) pertenecen al día a día de las empresas y organizaciones. Lo dicho vale también para las actuaciones de las empresas/empleadores frente a sus trabajadores: el poder de dirección del maestro de obra se basa, por ejemplo, tanto en la representación como en la potestad de colocar y de despedir del jefe de personal. Los requisitos que el BGB establece para una representación eficaz en virtud de un poder, en efecto, no son siempre armonizables de manera sencilla con una organización empresarial eficiente. Así, el parágrafo 174 BGB exige para una representación eficaz en los negocios jurídicos unilaterales (en el presente caso, el *Kündigung* de la demandante), de manera adicional a los presupuestos del parágrafo 164 BGB, que el representante acompañe con la declaración de voluntad una declaración escrita de apoderamiento por parte del representado al destinatario de la declaración (parágrafo 174, oración 1). En caso contrario, puede el receptor de la declaración rechazar el negocio jurídico en el acto con la consecuencia de que este sea ineficaz. Esto generaría en las empresas grandes un considerable esfuerzo burocrático.

Razonablemente, las empresas usan por esa razón el camino alternativo abierto por el parágrafo 174, oración 2 BGB: cuando el receptor de la declaración (trabajador) del representado (empleador) fuera por una vez puesto en conocimiento del apoderamiento de la persona que actúa como representante en algún momento antes de la llegada de la declaración (sea una declaración de instrucción, de *Kündigung*, etcétera), no existe la posibilidad de rechazo del parágrafo 174, oración 1 BGB. La puesta en conocimiento rige para todas las declaraciones sucesivas del representado, que sean pronunciadas sobre la base del poder. Debe solamente realizarse una vez.

El Tribunal Federal Laboral también ha adaptado los requisitos para la puesta en conocimiento para las exigencias empresariales: debería bastar que el trabajador tome conocimiento a través del empleador de que un trabajador determinado ha asumido una función que habitualmente está conectada con el poder de despedir⁽¹⁾, es decir, por ejemplo la comunicación de que el Señor “X” fue nombrado jefe de personal. Para mantener los costos aún más bajos, en el presente caso el empleador no había designado en el contrato de trabajo con nombre propio a las personas dotadas con la autorización de despedir, sino solo su función como se señaló anteriormente (“jefe de filial”). Esto tenía la ventaja de que en caso de cambio en este puesto no fuera necesaria una nueva “puesta en conocimiento” a todos los trabajadores subordinados. Esto siempre y cuando esta forma “abstracta” de puesta en conocimiento satisficiera lo exigido por el parágrafo 174, oración 2 BGB. Esto era lo que le correspondía decidir al Tribunal Federal Laboral.

3. La solución del Tribunal Federal Laboral

El Tribunal Federal Laboral responde de manera negativa a la pregunta y por ello determina en el presente caso la ineficacia del *Kündigung* emitido por el jefe de la filial. Primero, analiza el tribunal si la demandante podía rechazar el despido según los presupuestos del parágrafo 174, oración 1 BGB y afirma lo siguiente:

(NT11) Se trata de la norma principal sobre representación en el BGB, que tiene el siguiente texto:

“§164. Eficacia de la declaración del representante.

(1) Una declaración de voluntad que una persona haga en nombre de un representado dentro del ámbito de su poder de representación tiene eficacia directamente para y en contra del representado. No hay diferencia si la declaración se hace expresamente en nombre del representado o si las circunstancias indican que tenía que hacerse en su nombre.

(2) Si la voluntad de actuar en nombre de otro no es conocida, no se toma en consideración la ausencia de la voluntad de actuar en nombre propio.

(3) Las normas del inciso 1 son de aplicación correspondiente si una declaración de voluntad que debe ser hecha frente a otro se realiza frente a su representante”.

(1) Tribunal Federal Laboral, sentencia del 14 de abril de 2011 - 6 AZR 727/09 Rn. 25.



Prof. Dr. iur. Roland Schwarze

“La declaración de despido del jefe del establecimiento C mediante carta del 25 de agosto de 2008 no venía acompañada de ningún poder por escrito. La demandante, por esta razón, rechazó de manera inmediata, de conformidad con el parágrafo 174, oración 1 BGB, el *Kündigung* notificado a ella el lunes 25 de agosto de 2008 mediante una carta recibida por la demandada el viernes 29 de agosto de 2008. El Tribunal Superior Laboral ha considerado válidamente el tiempo entre el 25 y el 29 de agosto de 2008 como un plazo razonable de deliberación y para la obtención de asesoría jurídica. No se puede desprender del caso particular que haya ninguna circunstancia que evidencie una demora imputable⁽²⁾.”

El derecho de rechazo estaría excluido si la demandante hubiera tomado conocimiento del nombramiento antes del *Kündigung* según el parágrafo 174, oración 2 BGB. El Tribunal Federal Laboral también descarta tal circunstancia. Considera que la comunicación de la demandante en el contrato de trabajo que señala que el jefe de filial estaría facultado para despedir no sería suficiente. El trabajador como destinatario debería estar en la capacidad de juzgar de manera segura si la declaración (de despido) expresada hacia ella es o no eficaz. Para ello, sería necesario que sepa si la persona que emite el *Kündigung* está o no facultada para ello.

“El destinatario de una declaración de voluntad unilateral no debe verse obligado a indagar qué posición tiene el declarante y si con ella está aparejada o habitualmente se encuentra aparejada la autorización de despedir. Debe ser protegido frente a la incertidumbre de si una persona determinada está facultada a realizar el negocio jurídico⁽³⁾ (...). Partiendo de este propósito del parágrafo 174 BGB, no basta para una puesta en conocimiento en el sentido del parágrafo 174, oración 2 BGB la mera comunicación en el contrato de trabajo de que el correspondiente titular de un determinado puesto está autorizado a despedir (...).⁽⁴⁾”

Como no basta que C se presente en la carta de despido como jefe de filial y con ello como legitimado para despedir⁽⁵⁾,

entonces evidentemente la puesta en conocimiento debe tener lugar a través del representado.

La “puesta en conocimiento” de la persona apoderada, desde el punto de vista del Tribunal Federal Laboral, no debe necesariamente efectuarse en un acto. Si el empleador ha realizado en el contrato de trabajo la primera parte de la puesta en conocimiento (la comunicación de la función que está provista del poder de despedir), puede él en un segundo acto entregar la información de que ha nombrado al jefe de filial, siempre que esto se produzca oportunamente antes de la llegada del *Kündigung*.

La demandada entonces habría podido hacer aquí la respectiva comunicación a los trabajadores que se encontrarían subordinados a C (y con ello también a la demandante), por ejemplo, con ocasión del nombramiento de C como jefe de filial. Habría podido también hacerlo en cualquier momento hasta antes de la emisión del *Kündigung*. El Tribunal Federal Laboral va un paso más allá al tomar en cuenta las necesidades de la organización empresarial. No debería ser exigible que el empleador comunique inmediatamente al trabajador el nombre del apoderado:

“Es suficiente también para una puesta en conocimiento cuando el empleador muestra al trabajador en el contrato o durante la relación de trabajo una forma en la que este puede enterarse en cualquier momento y de manera sencilla qué persona ocupa la posición con la que según el contrato de trabajo está conectada la autorización de despedir. Así, la manera establecida para el trabajador según las concretas

(2) Tribunal Federal Laboral, sentencia del 14 de abril de 2011 - 6 AZR 727/09 Rn. 21.

(3) Tribunal Federal Laboral, sentencia del 14 de abril de 2011 - 6 AZR 727/09 Rn. 23.

(4) Tribunal Federal Laboral, sentencia del 14 de abril de 2011 - 6 AZR 727/09 Rn. 24.

(5) Tribunal Federal Laboral, sentencia del 14 de abril de 2011 - 6 AZR 727/09 Rn. 30.

La comunicación de la autorización de despedir en el contrato de trabajo *The communication of the authorization to dismiss in the contract of employment*

circunstancias de la relación laboral debe ser ostensible y fácticamente garantizar el acceso a la información sobre la persona apoderada, digamos a través de un cartel en el lugar de trabajo, a través del Intranet de acceso al trabajador o a través de la posibilidad de toma de información por un superior presente o por lo menos fácilmente accesible⁽⁶⁾ (...). No es necesario que el trabajador haga efectivo uso de la posibilidad de información ofrecida a él antes de la llegada del *Kündigung*. Por ello, las exigencias del parágrafo 174 oración 2 BGB son también satisfechas cuando esto no sucede o sucede después de la recepción de la carta de despido⁽⁷⁾.

La demandada en el presente caso no generó semejante posibilidad de información. Ya que en el caso en cuestión no se trataba de un *Prokura*^(NT12), la demandante tampoco habría podido enterarse del nombre del legitimado para despedir mediante una revisión del registro mercantil, lo que según el punto de vista del Tribunal Federal Alemán igualmente hubiera sido suficiente⁽⁸⁾. Al no existir, por lo tanto, una eficaz puesta en conocimiento según el parágrafo 174, oración 2 BGB y no haber sido acompañado el *Kündigung* de un poder por escrito, el rechazo inmediato por parte de la demandante

según el parágrafo 174, oración 2 BGB dio lugar a la ineficacia del *Kündigung*. La petición tampoco fue negada a la demandante según el parágrafo 242 BGB⁽⁹⁾. A este efecto, debería tomarse en cuenta si ella había aceptado en el pasado negocios jurídicos unilaterales del jefe de filial frente a ella también sin la presentación de un poder; este no fue el caso.

Ya que, según la apreciación del Tribunal Federal Laboral, no existió una suficiente puesta en conocimiento del trabajador de acuerdo al parágrafo 174, oración 2 BGB, el *Kündigung* sería ineficaz según el parágrafo 174, oración 1 BGB con la recepción del rechazo el 29 de agosto de 2008 con efecto *ex tunc*. Consecuentemente, el empleador estaba obligado conforme al parágrafo 615 BGB⁽¹⁰⁾ o bien al parágrafo 11 KSchG⁽¹¹⁾⁽¹²⁾ a un pago por la demora en la aceptación por el tiempo en que el demandante dejó de ser empleado a consecuencia del *Kündigung* hasta el final de la relación laboral el 31 de marzo de 2009.

(6) *Idem*.

(7) *Idem*.

(NT12) El *Prokura* se trata en el ordenamiento jurídico alemán de un tipo de poder propio de los trabajadores en representación del dueño de un negocio que se establece con la finalidad de facilitar el tráfico jurídico en las relaciones comerciales cotidianas para las empresas, poder que se inscribe en el registro mercantil de la empresa respectiva.

(8) Tribunal Federal Laboral, sentencia del 14 de abril de 2011 - 6 AZR 727/09 Rn. 27.

(9) "§242. Prestación según la fidelidad y buena fe. El deudor está obligado a ejecutar la prestación de la manera como lo exijan la fidelidad y la buena fe en atención a los usos del tráfico".

(10) "§615. Remuneración en caso de mora en la aceptación y en caso de riesgo empresarial. Si el beneficiario de los servicios está en mora en la aceptación del servicio, el empleado puede exigir la remuneración acordada por el servicio no prestado como consecuencia de la mora sin estar obligado a prestar ningún servicio posterior. Debe, sin embargo, deducir lo que ahorró como consecuencia de la no prestación del servicio o lo que adquirió o dejó dolosamente de adquirir por una aplicación diferente de su servicio. Las oraciones 1 y 2 son de correspondiente aplicación en los casos en que el empleador asume el riesgo de la interrupción del trabajo".

(11) "§11. Dedución de lo ganado entretanto. Si se mantiene la relación laboral según la sentencia del tribunal, el trabajador debe deducir de la remuneración que el trabajador le debe por el tiempo posterior al despido,

(1) lo que él ganó a través de un trabajo distinto,

(2) lo que él hubiera podido ganar, si él no hubiera dejado dolosamente de aceptar un trabajo razonable,

(3) lo que le hubiera sido pagado del seguro social, del seguro de desempleo, del seguro de manutención según el libro segundo del Código Social o de la ayuda social por prestaciones de derecho público como consecuencia del desempleo por el tiempo en cuestión. Este monto debe ser repuesto por el empleador a la institución que lo pagó".

(12) La ley de protección ante el *Kündigung* (*Kündigungsschutzgesetz - KSchG*) es una ley que tiene por objetivo limitar para los contratos de trabajo los efectos de la libertad de aplicar el *Kündigung* que es propia de la generalidad de contratos de duración en el campo de la contratación privada, en razón de un sentido de justicia social a favor de los trabajadores.



Prof. Dr. iur. Roland Schwarze

4. Evaluación

La decisión del Tribunal Federal Laboral amerita nuestra aprobación. Da pie a tener presente la finalidad y el funcionamiento del parágrafo 174 BGB. En principio, debido a que el contrato no se forma con un supuesto representante nombrado por un poder defectuoso, la contraparte de un negocio jurídico asume el riesgo del apoderamiento carente o insuficiente y la incertidumbre resultante de ello en la celebración del contrato, siempre que se trate de la relación entre el (supuesto) representante y esa contraparte. Ello se justifica en que la contraparte puede protegerse del riesgo y la incertidumbre resultante de este. La representación le debe ser revelada (parágrafo 164, párrafo 1, oración 1 BGB)^(NT13). Entonces dicha contraparte debería condicionar la posibilidad de celebrar el contrato con un representante a una suficiente verificación del poder de representación (especialmente a través de

un poder por escrito o bien mediante la correspondiente comunicación del representado) y proporcionarse certeza de esta manera.

En un negocio jurídico unilateral (como en el presente caso el *Kündigung*) no existe esta posibilidad, pues el negocio jurídico será eficaz sin la participación previa de la contraparte con acceso a la declaración^(NT14). Por lo tanto, la contraparte asumiría el riesgo de la ineficacia del negocio jurídico unilateral como consecuencia de la insuficiencia del poder de representación y la incertidumbre resultante de ello, sin haber tenido alguna posibilidad previa de tener la certeza necesaria. El parágrafo 174 BGB lo remedia al supeditar la existencia del negocio jurídico unilateral de que la contraparte antes o simultáneamente con la recepción de la declaración de voluntad reciba la certeza necesaria sobre el poder de representación del actor. Esta certeza se busca con la exigencia de que se pueda estar al tanto del apoderamiento de la persona que precisamente en ese momento se encuentra al frente. En el presente caso, por ello, la demandada habría debido en algún momento poner en conocimiento a la demandante de que el señor C era el jefe de filial competente para ella o bien el señor C habría tenido que acompañar al *Kündigung* un poder por escrito. ⁽¹⁵⁾

(NT13) "164. Eficacia de la declaración del representante.

(1) Una declaración de voluntad que una persona haga en nombre de un representado dentro del ámbito de su poder de representación tiene eficacia directamente para y en contra del representado".

(NT14) Particularidad de los negocios jurídicos unilaterales en contraposición a los negocios jurídicos bilaterales en los que se requiere la expresión de voluntad de la contraparte para la existencia del negocio y su consecuente eficacia.