

EL CONTRATO ALEMÁN DE COALICIÓN DE GOBIERNO DE 2021, ENTRE EL PARTIDO SOCIALDEMÓCRATA DE ALEMANIA, LOS VERDES Y EL PARTIDO DEMÓCRATA LIBERAL, Y SU CONTENIDO LABORAL. ANÁLISIS COMPARADO Y TRADUCCIÓN PARCIAL AL CASTELLANO*

IVÁN VIZCAÍNO RAMOS

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Universidade de A Coruña (España)

i.vizcaino@udc.es

RESUMEN

En 2021, tras las elecciones federales de ese año, se constituyó en Alemania una nueva coalición de gobierno entre el Partido Socialdemócrata de Alemania, Los Verdes y el Partido Demócrata Liberal, el cual puso fin a dieciséis años de gobierno (siempre en coalición) liderado por la Canciller Angela Merkel. Como resulta habitual en dicho gran país, la coalición de gobierno se sustenta en un contrato firmado por los partidos políticos implicados. Este trabajo pone el acento en el contenido laboral de dicho contrato de coalición, analizándolo también desde una particular perspectiva comparada española.

Palabras clave: Alemania; Contrato de coalición; Derecho comparado del Trabajo; Derecho individual del Trabajo; Derecho colectivo del Trabajo.

* Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal PID2022-136807NB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

RESUMO

En 2021, tras as eleccións federais dese ano, formouse en Alemaña unha nova coalición de goberno, entre o Partido Socialdemócrata de Alemaña, Os Verdes e o Partido Demócrata Liberal, que puxo fin a dezaseis anos de goberno (sempre en coalición) liderado pola Chanceler Angela Merkel. Como é habitual no devandito gran país, a coalición de goberno susténtase nun contrato asinado polos partidos políticos implicados. Este traballo pon o acento no contido laboral do devandito contrato de coalición, analizándoo tamén desde unha particular perspectiva comparada española.

Palabras clave: Alemaña; Contrato de coalición; Dereito comparado do Traballo; Dereito individual do Traballo; Dereito colectivo do Traballo.

ABSTRACT

IN 2021, following the federal elections of that year, a new government coalition was formed in Germany, among the Social Democratic Party of Germany, The Greens, and the Liberal Democratic Party, which ended sixteen years of Chancellor Angela Merkel's government (always in coalition). As usual in this great country, the government coalition is based on a contract signed by the political parties involved. This paper focuses on the labor contents of this coalition contract, analyzing it also from a particular Spanish comparative viewpoint.

Keywords: Germany; Coalition contract; Collective labor law; Comparative labor law; Individual labor law.

SUMARIO

1. EL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN FIRMADO EN EL SIGLO XXI.- 2. LA ESTRUCTURA EN NUEVE PARTES DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN.- 3. LA PARTE IV DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN.- 4. EL CONTENIDO LABORAL DE LA PARTE IV DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE

GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN.- 5. APUNTES COMPARADOS ACERCA DEL CONTENIDO LABORAL DE LA PARTE IV DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN.- 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA.- 7. TRADUCCIÓN PARCIAL AL CASTELLANO DEL CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN DE 2021.

1. EL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN FIRMADO EN EL SIGLO XXI

Como bien cabe recordar, la llegada del siglo XXI fue saludada en Alemania por su 14ª legislatura, propulsada por un Gobierno federal compuesto por dos partidos políticos coaligados, esto es, el Partido Socialdemócrata de Alemania (*Sozialdemokratische Partei Deutschlands* o, por su acrónimo en alemán, SPD) y Los Verdes (*Die Grünen*), comandado por el Canciller socialdemócrata (o socialista, con parámetros españoles) Gerhard SCHRÖDER, habiéndose formalizado su programa de gobierno en el «Acuerdo de coalición [*Koalitionsvereinbarung*]» firmado entre los dos partidos políticos citados (en Bonn, el 20 octubre 1998), bajo el rótulo genérico «Resurgimiento y renovación - El camino de Alemania hacia el siglo XXI¹. Desde entonces, y hasta el momento actual, la formación de una coalición de gobierno ha sido la tónica dominante en lo que llevamos vivido de este siglo XXI, en el que no ha quedado ningún espacio para el mandato en solitario de un único partido político, teniendo en cuenta que la acción de gobierno pasó a cimentarse desde 2002 en el respectivo «contrato de coalición [*Koalitionsvertrag*]», sobre la base de la siguiente secuencia: 1) el de la 15ª legislatura (2002-2006), firmado en Berlín (el 16 octubre 2002), de nuevo entre el SPD y la Alianza 90/Los Verdes (*Bündnis 90-Die Grünen*), bajo el rótulo genérico «Renovación, justicia, sostenibilidad. Por

¹ Textualmente, «*Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert*». Su texto puede consultarse en el sitio oficial en Internet del Partido Socialdemócrata de Alemania, ubicado en <https://www.spd.de/>. Acerca del mismo, a propósito de la regulación del despido, véase Alberto ARUFE VARELA, «La genética socialdemócrata, simplificadora y tuitiva de la regulación de la forma del despido en Alemania», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 13 (2021), pág. 66.

una Alemania económicamente fuerte, social y ecológica. Por una democracia llena de vida»²; 2) el de la 16ª legislatura (2005-2009), firmado en Berlín (el 11 noviembre 2005) entre la Unión Demócrata Cristiana de Alemania (*Christlich Demokratische Union Deutschlands*, o por su acrónimo en alemán, CDU, liderada por la nueva Canciller conservadora, Angela MERKEL), la Unión Social Cristiana de Baviera (*Christlich-Soziale Union in Bayern* o, por su acrónimo en alemán, CSU) y el SPD, bajo el rótulo genérico «Juntos por Alemania. Con valor y humanidad»³, que dio paso a la primera «gran coalición» de partidos de derechas y de izquierdas en este siglo; 3) el de la 17ª legislatura (2009-2013), firmado en Berlín (el 26 octubre 2009), entre la CDU, la CSU y los liberales del Partido Democrático Libre (*Freie Demokratische Partei* o, por su acrónimo en alemán, FDP), bajo el rótulo genérico «Crecimiento. Educación. Solidaridad»⁴, que cimentó el segundo mandato de la Canciller conservadora Angela MERKEL; 4) el de la 18ª legislatura (2013-2017), firmado en Berlín (el 14 diciembre 2013), bajo el rótulo genérico «Forjar el futuro de Alemania»⁵, que dio paso a la segunda «gran coalición» entre la CDU, la CSU y el SPD, constituyendo el tercer mandato consecutivo de la Canciller conservadora Angela MERKEL; y 5) el de la 19ª legislatura (2017-2021), firmado en Berlín (el 12 marzo 2018), bajo el rótulo genérico «Un

² Textualmente, «*Erneuerung, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit. Für ein wirtschaftlich starkes, soziales und ökologisches Deutschland. Für eine lebendige Demokratie*]. Su texto puede consultarse en el citado sitio oficial en Internet del Partido Socialdemócrata de Alemania.

³ Textualmente, «*Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit*». Su texto puede consultarse en el sitio oficial en Internet de la Unión Demócrata Cristiana de Alemania, ubicado en <https://www.cdu.de/>.

⁴ Textualmente, «*Wachstum. Bildung. Zusammenhalt*». Su texto puede consultarse en el citado sitio oficial en Internet de la Unión Demócrata Cristiana de Alemania.

⁵ Textualmente, «*Deutschlands Zukunft gestalten*». Su texto puede consultarse en el citado sitio oficial en Internet de la Unión Demócrata Cristiana de Alemania. Acerca del mismo, a propósito del salario mínimo interprofesional, véase Alberto ARUFE VARELA, «La Canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre el “contrato de coalición” de 16 diciembre 2013», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VI (2014), págs. 19 y ss.

nuevo amanecer para Europa. Una nueva dinámica para Alemania. Una nueva solidaridad para nuestro país»⁶, que sustentó la tercera «gran coalición» entre la CDU, la CSU y el SPD, constituyendo el cuarto mandato consecutivo —y último— de la Canciller conservadora Angela MERKEL. Los resultados de las elecciones federales de 2021 propiciaron la formación de una nueva coalición de gobierno, ahora entre los partidos políticos SPD, Los Verdes y FDP (la llamada «alianza-semáforo», por los colores con que usualmente se reconocen en Alemania a los partidos en cuestión, que son el rojo, el verde y el ámbar/naranja, respectivamente)⁷, los cuales firmaron su «contrato de coalición» en Berlín (el 7 diciembre 2021), bajo el rótulo común «Atreverse a más progreso. Alianza por la libertad, la justicia y la sostenibilidad»⁸, lo que hace el sexto de los contratos firmados en lo que llevamos en el siglo XXI, sosteniendo ahora el Gobierno liderado por el Canciller socialista Olaf SCHOLZ.

2. LA ESTRUCTURA EN NUEVE PARTES DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN

Desde un punto de vista estructural, de un lado, la «alianza-semáforo» abre el sexto contrato de coalición con una parte introductoria (numerada con el I romano, rotulada

⁶ Textualmente, «*Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land*». Su texto puede consultarse en el citado sitio oficial en Internet de la Unión Demócrata Cristiana de Alemania. Acerca del mismo, a propósito de la seguridad social, véase Alberto ARUFE VARELA, «El contenido de seguridad social del contrato de coalición de 2018, entre la derecha y la izquierda alemanas», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 16 (2018), págs. 233 y ss.

⁷ Al respecto, véase Maria PANNENBERG, «El nuevo Gobierno alemán planea sustituir el “Hartz IV” por un “subsidio para el ciudadano”. ¿Cambio de paradigma en el derecho de la garantía existencial o adaptación legal inevitable?» [traducción al castellano, desde su alemán original, de Alberto ARUFE VARELA], *Revista Española de Seguridad Social*, núm. 31 (2022), pág. 147.

⁸ Textualmente, «*Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*». Su texto puede consultarse en el citado sitio oficial en Internet del Partido Socialdemócrata de Alemania.

«Preámbulo»⁹, afirmando de partida que «tenemos tradiciones y perspectivas diferentes, pero compartimos la voluntad de asumir conjuntamente la responsabilidad del futuro de Alemania, el objetivo de impulsar la modernización necesaria, la conciencia de que este progreso debe ir acompañado de una promesa de seguridad y la confianza en que esto se puede lograr juntos»¹⁰; y de otro lado, lo cierra con una parte procedimental o de funcionamiento (con el número IX romano, rotulada «Métodos de trabajo del Gobierno y de los grupos parlamentarios»)¹¹, en el que se declara la voluntad de «formar un Gobierno estable y de confianza, que configure el futuro de manera enérgica, innovadora y orientada a la consecución de resultados»¹², para la cual los tres partidos manifiestan que quieren «trabajar juntos con este espíritu de coalición dentro del Gobierno federal, con la Cámara Baja y la Cámara Alta alemana, así como con los Estados federados»¹³. Entre apertura y cierre, se suceden otras siete partes o áreas temáticas más o menos homogéneas, con su respectiva numeración romana, respectivamente relativas a la modernización administrativa, la digitalización, así como al reforzamiento del federalismo, de las normas electorales y de la transparencia (la parte II, rotulada «Estado más moderno, resurgimiento digital e innovaciones»)¹⁴; a la transformación de la industria del automóvil, el pequeño

⁹ Cfr. pág. 4. Textualmente, «*Präambel*».

¹⁰ *Ibidem*. Textualmente, «*Wir haben unterschiedliche Traditionen und Perspektiven, doch uns einen die Bereitschaft, gemeinsam Verantwortung für die Zukunft Deutschlands zu übernehmen, das Ziel, die notwendige Modernisierung voranzutreiben, das Bewusstsein, dass dieser Fortschritt auch mit einem Sicherheitsversprechen einhergehen muss und die Zuversicht, dass dies gemeinsam gelingen kann*».

¹¹ Cfr. pág. 138. Textualmente, «*Arbeitsweise der Regierung und Fraktionen*».

¹² *Ibidem*. Textualmente, «*bilden wir eine stabile und verlässliche Regierung, welche die Zukunft tatkräftig, innovativ und ergebnisorientiert gestaltet*».

¹³ *Ibidem*. Textualmente, «*als Koalition in diesem Geist innerhalb der Bundesregierung, mit dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat sowie den Ländern zusammenarbeiten*».

¹⁴ Cfr. pág. 7. Textualmente, «*Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovationen*».

comercio, la libre competencia, la economía del mar, la economía de la salud, el turismo, la eliminación de la burocracia y los temas medioambientales, en materia de movilidad, de transporte aéreo o de energías renovables (la parte III, rotulada «Protección del clima en una economía de mercado más ecológica»)¹⁵; a las cuestiones laborales y de seguridad social (la parte IV, rotulada «Respeto, oportunidades y garantía social en el mundo laboral moderno»)¹⁶; a la educación temprana en la infancia, al pacto digital en las escuelas, a la formación continua del profesorado, así como a las medidas tocantes a los niños, los jóvenes, las familias y los mayores (la parte V, rotulada «Oportunidades para los niños, familias fuertes y mejor educación a lo largo de la vida»)¹⁷; a la seguridad interior, justicia y policía, a los derechos de los ciudadanos, la protección del consumidor, el deporte, la lucha contra los extremismos, la responsabilidad respecto de los supervivientes del holocausto, las iglesias, la protección de la diversidad, la lucha contra el racismo y el fomento de la cultura (la parte VI, rotulada «Libertad y seguridad, igualdad y diversidad en la democracia moderna»)¹⁸; a la libertad de circulación, la extranjería, la inmigración, la integración y la protección del asilo, a la defensa militar, la protección de los derechos humanos y la ayuda humanitaria (la parte VII, rotulada «Responsabilidad de Alemania en relación con Europa y el mundo»)¹⁹; a la política presupuestaria, las subvenciones, la financiación municipal-Estados federados-Federación, los impuestos, las reglas de simplificación y digitalización, así como a la regulación de los mercados financieros, de la unión bancaria y de la lucha contra la evasión de impuestos (la parte VIII, rotulada

¹⁵ Cfr. pág. 20. Textualmente, «Klimaschutz in einer sozialökologischen Marktwirtschaft».

¹⁶ Cfr. pág. 52. Textualmente, «Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt».

¹⁷ Cfr. pág. 74. Textualmente, «Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang».

¹⁸ Cfr. pág. 82. Textualmente, «Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie».

¹⁹ Cfr. pág. 104. Textualmente, «Deutschlands Verantwortung für Europa und die Welt».

«Inversiones de futuro y finanzas sostenibles»²⁰. Lógicamente, la única parte que interesa considerar en lo que sigue es la parte IV, que se encuentra parcelada a su vez en cuatro tópicos principales.

3. LA PARTE IV DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN

Los cuatro tópicos principales que configuran la parte IV (rotulada, recuérdese, «Respeto, oportunidades y garantía social en el mundo laboral moderno») del sexto contrato de coalición de gobierno federal alemán, y que constituyen los ejes del programa de acción gubernamental en la parte en cuestión, aparecen precedidos de cuatro relativamente breves párrafos que sirven para presentarlos, a modo de peculiar introducción, antes de ser desarrollados con más detalle y concreción a lo largo de 22 páginas (del total de 144 de que se compone el documento). El primero de estos cuatro tópicos principales se refiere a la materia del «Trabajo [*Arbeit*]», limitándome a indicar ahora —dado que será objeto de análisis más detenido en los dos epígrafes subsiguientes— que el primer párrafo de la peculiar introducción, a que me acabo de referir, afirma literalmente lo siguiente: «Un alto nivel de empleo y una remuneración justa son la base de nuestra prosperidad y de la financiación de nuestro sistema de garantía social. Queremos posibilitar a todos y todas una carrera laboral lo más segura posible, y mantener la empleabilidad por medio de la cualificación y del trabajo saludable. Todo trabajo merece respeto y reconocimiento. Estamos aumentando el salario mínimo y creando una legislación laboral moderna que posibilite la seguridad y una flexibilidad negociada de forma justa»²¹. El

²⁰ Cfr. pág. 126. Textualmente, «*Zukunftsinvestitionen und nachhaltige Finanzen*».

²¹ Cfr. pág. 22. Textualmente, «*Ein hohes Beschäftigungsniveau und gerechte Entlohnung sind Grundlage für unseren Wohlstand und die Finanzierung unserer sozialen Sicherung. Wir wollen jeder und jedem eine möglichst sichere Beschäftigungsbiografie ermöglichen und die Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung und gesunde Arbeit erhalten. Jede Arbeit verdient Respekt und Anerkennung. Wir erhöhen den Mindestlohn und schaffen ein modernes Arbeitsrecht, das Sicherheit und fair ausgehandelte Flexibilität ermöglicht*».

segundo de los tópicos principales (rotulado «Estado social, plan de pensiones, garantía básica»)²² aparece introducido por tres afirmaciones («apostamos por un Estado social que proteja a las ciudadanas y a los ciudadanos, pero que también les apoye para aprovechar nuevas oportunidades en la vida»²³, «las pensiones deben ser fiables y adecuadas, por lo que garantizamos el nivel de las pensiones y las complementamos con elementos de capitalización»²⁴, «modernizamos el sistema de garantía básica con el subsidio para el ciudadano»²⁵), que dan paso a la identificación de medidas concretas relativas al aseguramiento de los autónomos, al subsidio de ciudadanía o a los fondos privados de pensiones. El tercero de los tópicos principales (rotulado «Dependencia y salud»)²⁶, por su parte, se sostiene en las afirmaciones efectuadas en la peculiar introducción antes aludida («todas las personas en Alemania deben estar bien atendidas y cuidadas, en la ciudad y en el campo»²⁷, «nuestro objetivo es una política sanitaria y de dependencia moderna e intersectorial»²⁸, «la pandemia nos ha hecho ser conscientes de la vulnerabilidad de nuestro sistema sanitario»²⁹, «aprendemos lecciones y nos aseguramos de proporcionar una asistencia sanitaria basada en las necesidades, así como una medicina y una atención de la dependencia humanas y de alta calidad»³⁰),

²² Textualmente, «*Sozialstaat, Altersvorsorge, Grundsicherung*».

²³ Textualmente, «*Wir setzen uns für einen Sozialstaat ein, der die Bürgerinnen und Bürger absichert, aber auch dabei unterstützt, neue Chancen im Leben zu ergreifen*».

²⁴ Textualmente, «*Die Rente muss verlässlich und auskömmlich sein, darum sichern wir das Rentenniveau und ergänzen sie um kapitalgedeckte Elemente*».

²⁵ Textualmente, «*Wir erneuern mit dem Bürgergeld das System der Grundsicherung*».

²⁶ Textualmente, «*Pflege und Gesundheit*».

²⁷ Textualmente, «*Alle Menschen in Deutschland sollen gut versorgt und gepflegt werden – in der Stadt und auf dem Land*».

²⁸ Textualmente, «*Unser Ziel ist eine moderne sektorenübergreifende Gesundheits- und Pflegepolitik*».

²⁹ Textualmente, «*Die Pandemie hat uns die Verletzlichkeit unseres Gesundheitswesens vor Augen geführt*».

³⁰ Textualmente, «*Wir ziehen Lehren und sorgen für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung sowie eine menschliche und qualitativ hochwertige Medizin und Pflege*».

cobrando aquí especial relevancia las cuestiones de financiación del seguro legal de dependencia, previéndose el aumento de las cotizaciones³¹, el apoyo de formas innovadoras de fórmulas habitacionales para personas dependientes³², así como el reforzamiento de las cajas que gestionan el riesgo de enfermedad³³. En fin, el cuarto y último de los tópicos principales quedaría fuera de la hectárea ocupada por la materia laboral y de seguridad social, tanto en España como en Alemania, evidenciándolo así tanto su rótulo (esto es, «Edificaciones y viviendas»)³⁴ como las afirmaciones de la peculiar introducción antes aludida («la vivienda es una necesidad básica»³⁵, «contribuiremos a garantizar un espacio habitacional suficiente y que las edificaciones y las viviendas del futuro sean asequibles, neutras desde el punto de vista climático y sin barreras»³⁶, «los espacios públicos dinámicos son importantes para el entorno vital»³⁷).

³¹ Sobre el tema de la cotización por dependencia, véase Alberto ARUFE VARELA, *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2019), págs. 45 y ss.

³² Sobre el tema, al hilo de una reciente decisión judicial alemana, véase Alberto ARUFE VARELA, «Un pleito de seguridad social del siglo XXI, si comparado con el Derecho español. A propósito de la interpretación por el Tribunal Federal alemán de Seguridad Social del concepto de prestaciones de seguridad social contributiva de dependencia por “vivienda compartida”», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 34 (2023), págs. 133 y ss.

³³ Sobre estas entidades gestoras, véase Iván VIZCAÍNO RAMOS, «Las cajas de enfermedad, entidades gestoras del seguro legal de enfermedad común en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 24 (2020), págs. 155 y ss.

³⁴ Textualmente, «*Bauen und Wohnen*».

³⁵ Textualmente, «*Wohnen ist ein Grundbedürfnis*».

³⁶ Textualmente, «*Wir werden dazu beitragen, dass ausreichend Wohnraum geschaffen wird und das Bauen und Wohnen der Zukunft bezahlbar, klimaneutral und barrierearm wird*».

³⁷ Textualmente, «*Wichtig für das Wohnumfeld sind lebendige öffentliche Räume*».

4. EL CONTENIDO LABORAL DE LA PARTE IV DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN

El contenido laboral de la parte IV del contrato de coalición de que me vengo ocupando, como acabo de mostrar en el epígrafe precedente, se concentra en exclusiva en el primero de sus tópicos principales (rotulado, recuérdese, «Trabajo»). Su tratamiento en detalle aparece parcelado a su vez en trece subtópicos, que se desarrollan inmediatamente a continuación de dos líneas preambulares (aparentemente alineadas con la odiosa flexiguridad, más que con la típica «rigiseguridad» alemana, al afirmarse literalmente en ellas que «queremos configurar el mundo laboral moderno, posibilitar al mismo tiempo las oportunidades profesionales, así como compatibilizar seguridad y flexibilidad»)³⁸, cabiendo clasificar dichos subtópicos desde diversas perspectivas. En este sentido, si se pone el foco en la delimitación de los ámbitos subjetivos del trabajo, resulta que conviven los subtópicos «Plataformas digitales [*digitale Plattformen*]» («apoyamos constructivamente la iniciativa de la Comisión de la UE para la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas»)³⁹, «Minijobs y midijobs [*Midi- und Midijobs*]» («evitaremos que los minijobs se utilicen indebidamente como sustitutos de una relación laboral regular, o se conviertan en una trampa a tiempo parcial, especialmente

³⁸ Cfr. pág. 52. Textualmente, «*Wir wollen die moderne Arbeitswelt gestalten, dabei berufliche Chancen ermöglichen sowie Sicherheit und Flexibilität in Einklang bringen*». Sobre «flexiguridad» y «rigiseguridad» en Alemania, véase Alberto ARUFE VARELA, «“Flexiguridad” laboral danesa y “rigiseguridad” laboral alemana. La sesgada exigencia del cumplimiento de la directriz de la Unión Europea sobre “flexiguridad” laboral sólo a algunos Estados miembros», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núms. 7-8 (2008), págs. 97 y ss.

³⁹ *Ibidem*. Textualmente, «*Die Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen begleiten wir konstruktiv*». Sobre el tema, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1 (2021), págs. 181 y ss.

para las mujeres»)⁴⁰ o «Servicios relacionados con el hogar [*Haushaltsnahe Dienstleistungen*]» («para fomentar el empleo en el hogar con deber de cotización a la seguridad social»)⁴¹, con el subtópico «Autónomos [*Selbständige*]» («el objetivo es crear seguridad jurídica no burocrática en el mundo de trabajo digital y ágil»)⁴². Si centramos la mirada en la fuente de regulación del trabajo dependiente, resulta que se incluye —en el plano individual— el tópico «Contratos de duración determinada [*Befristungen*]» («que el sector público dé buen ejemplo como empresario»)⁴³, al que se suman —en el plano colectivo— los tópicos «Autonomía colectiva [*Tarifautonomie*]» (a «reforzar[se], ... para que en Alemania se paguen salarios justos, lo que también fomenta la necesaria equiparación salarial entre el este y el oeste»)⁴⁴ y «Cogestión [*Mitbestimmung*]» («creamos una legislación moderna para que los sindicatos tengan acceso digital a los centros de trabajo, que se corresponda con sus derechos analógicos»)⁴⁵. Y si nos focalizamos tanto en el empleo como en las condiciones de trabajo, resulta que se insertan los subtópicos «Formación profesional [*Ausbildung*]» («la ... escolar a tiempo completo debe ser remunerada y libre de tasas académicas»)⁴⁶,

⁴⁰ Cfr. pág. 55. Textualmente, «werden wir verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden». Acerca de la regulación previa en la materia, véase Alberto ARUFE VARELA, «Los "minijobs" alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de seguridad social, comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155 (2012), págs. 17 y ss.

⁴¹ *Ibidem*. Textualmente, «der Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Haushalt».

⁴² Cfr. pág. 54. Textualmente, «Ziel ist, in der digitalen und agilen Arbeitswelt unbürokratisch Rechtssicherheit zu schaffen».

⁴³ Cfr. pág. 55. Textualmente, «der öffentliche Dienst als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangeht».

⁴⁴ Cfr. pág. 56. Textualmente, «stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden – dies befördert auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West».

⁴⁵ *Ibidem*. Textualmente, «Wir schaffen ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht».

⁴⁶ Cfr. pág. 52. Textualmente, «Vollzeitschulische ... muss vergütet und frei von Schulgeld sein».

«Formación continua [*Weiterbildung*]» («siguiendo el modelo austriaco, ofrecemos a los trabajadores apoyo financiero para la formación continua relacionada con el mercado de trabajo»)⁴⁷, así como «Cesión de trabajadores y movilidad de la mano de obra [*Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitskräftmobilität*]» («mejoramos la protección de los trabajadores en los desplazamientos transnacionales y reducimos las trabas burocráticas»)⁴⁸, de un lado; y los subtópicos «Jornada de trabajo y lugar de trabajo [*Arbeitszeit und Arbeitsort*]» (para fomentar «modelos de tiempo de trabajo flexibles»⁴⁹, así como la «organización saludable del *homeoffice*»⁵⁰), «Salario mínimo [*Mindestlohn*]» («apoyamos la propuesta de la Comisión de la UE relativa a una Directiva sobre salarios mínimos adecuados a prueba de pobreza»)⁵¹ y «Prevención de riesgos laborales y protección de la salud [*Arbeits- und Gesundheitsschutz*]» («en especial, nos centramos de manera intensiva en la salud mental»)⁵², de otro lado.

5. APUNTES COMPARADOS ACERCA DEL CONTENIDO LABORAL DE LA PARTE IV DEL SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN

Concluyo mi análisis del sexto contrato de coalición de gobierno federal alemán —focalizado en su contenido más puramente laboral, tal como obra en el primero de los cuatro tópicos principales en que se subdivide su parte IV, esto es, el tópico «Trabajo»— con una mirada sobre aspectos que me parecen particularmente contrastantes desde una óptica española —por tanto, comparada—,

⁴⁷ Cfr. pág. 53. Textualmente, «nach österreichischem Vorbild bieten wir Beschäftigten finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung».

⁴⁸ Cfr. pág. 56. Textualmente, «Wir verbessern den Schutz von Beschäftigten bei grenzüberschreitenden Entsendungen und bauen bürokratische Hürden ab».

⁴⁹ Cfr. pág. 54. Textualmente, «flexible Arbeitszeitmodelle».

⁵⁰ *Ibidem*. Textualmente, «gesunden Gestaltung des Homeoffice».

⁵¹ Cfr. pág. 55. Textualmente, «Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne».

⁵² Cfr. pág. 57. Textualmente, «Insbesondere der psychischen Gesundheit widmen wir uns intensiv».

teniendo presente nuestro reciente Real Decreto-ley 32/2021, de 28 diciembre, y sobre todo, el aún más reciente acuerdo de gobierno (formalizado en octubre de 2023) entre las formaciones políticas PSOE y Sumar, genéricamente titulado «España avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista»⁵³, cuyas 48 hojas aparecen parceladas en 11 grupos temáticos, el segundo de los cuales (rotulado «Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios») se dedica a las cuestiones laborales, teniendo en cuenta que ciñó los aspectos contrastantes a tres concretas afirmaciones y a una omisión. En este sentido, en materia de contratación laboral temporal —aparte la referencia a «la contratación temporal sin causa objetiva»⁵⁴, así como a que «restringimos a seis años los contratos de trabajo a plazo con causa objetiva con el mismo empresario»⁵⁵— me parece contrastante la afirmación relativa a que «los contratos de obra ... son instrumentos necesarios»⁵⁶, visto que la citada reforma laboral española de diciembre 2021 hizo desaparecer el contrato para obra o servicios determinados, habiéndose puesto de relieve doctrinalmente el «carácter insólito [de dicha desaparición]... en el contexto jurídico cultural a que pertenecemos»⁵⁷. La segunda afirmación contrastante se

⁵³ No he podido localizar su texto en los sitios oficiales en Internet de las formaciones políticas firmantes, habiendo manejado su texto a través de su publicación en medios de prensa españoles.

⁵⁴ Cfr. pág. 55. Textualmente, «*die sachgrundlose Befristung*».

⁵⁵ *Ibidem*. Textualmente, «*begrenzen wir mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre*». Para un análisis de la tradicional legislación alemana reguladora de la contratación laboral temporal, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 23 y ss.

⁵⁶ Cfr. pág. 56. Textualmente, «*Werkverträge ... sind notwendige Instrumente*».

⁵⁷ Véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, «La reforma laboral de 2021 en materia de contratación individual. Una visión crítica», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 14 (2022), pág. 18. Para un análisis de «las modalidades del contrato de trabajo ordinario de duración determinada en el Derecho de la Unión Europea, en las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros comparativamente más significativos, y en la legislación de los Estados Unidos», véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto

proyecta sobre la materia del tiempo/jornada de trabajo, allí donde los integrantes alemanes de la alianza-semáforo — después de sostener que «los modelos de tiempo de trabajo flexibles (por ejemplo, tiempo de trabajo basado en la confianza) deben seguir siendo posibles»⁵⁸, probando que la flexibilidad de que hablan no es la que forma parte de la odiosa «flexiguridad»— indican que «mantenemos el principio de las 8 horas/día»⁵⁹, lo que choca con el compromiso recogido en el citado acuerdo de gobierno PSOE/Sumar, relativo a que «reduciremos la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales»⁶⁰. Igualmente contrastante con la situación española resulta una tercera afirmación alemana, ahora en materia salarial, relativa a que «incrementaremos el salario mínimo legal en una adaptación de una sola vez a doce euros por hora»⁶¹ —no quedándose ahí el incremento durante la legislatura, pues «a continuación, la Comisión independiente del salario mínimo decidirá sobre eventuales incrementos adicionales»⁶²—, de un lado, porque dicho incremento inicial alemán —que implica un salario bruto mensual, aplicable sobre 40 horas semanales de trabajo, de 2.080,00 euros brutos— ya se ha materializado, honrándose el compromiso asumido⁶³; y de otro lado, porque el citado acuerdo de

ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), págs. 91 y ss.

⁵⁸ Cfr. pág. 56. Textualmente, «müssen flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein».

⁵⁹ Cfr. pág. 54. Textualmente, «Wir halten am Grundsatz des 8-Stunden-Tages ... fest».

⁶⁰ Cfr. pág. 11.

⁶¹ Cfr. pág. 55. Textualmente, «Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf zwölf Euro pro Stunde erhöhen».

⁶² *Ibidem*. Textualmente, «Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden».

⁶³ Por medio de la Ley para el Aumento de la protección por medio del salario mínimo legal y para los cambios en el ámbito del trabajo marginal (*Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung*), de 28 junio 2022, cuyo artículo 1 modifica la vigente Ley del Salario mínimo (*Mindestlohngesetz*), de 11 agosto 2014, estableciendo la nueva cuantía mínima de 12 euros brutos por hora a partir de 1 octubre 2022. Sobre la

gobierno PSOE/Sumar se limita a disponer —sin concretar cantidades de manera precisa— que «el SMI seguirá creciendo a lo largo de la legislatura para asegurar su poder adquisitivo, garantizándose en el Estatuto de los Trabajadores que aumentará acompasado al 60% del salario medio»⁶⁴. Por último, en cuanto a la omisión, tanto alemana como española, se proyecta sobre la transparencia de las condiciones de trabajo, supuesto que ni el contrato de coalición alemán, ni el acuerdo de gobierno español, hacen referencia alguna a la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, teniendo en cuenta —he aquí el contraste— que el silencio alemán no es cómplice del incumplimiento de sus obligaciones, dado que la citada Directiva europea ya ha sido transpuesta al ordenamiento interno alemán dentro de plazo —que era «a más tardar el 1 de agosto de 2022»⁶⁵—, por medio de Ley de 20 julio 2022⁶⁶; mientras que el

citada Ley de 2014, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 41 (2015), págs. 439 y ss.; también, Holger BRECHT-HEITZMANN, «La introducción de un salario mínimo legal interprofesional en Alemania» [traducción al castellano, desde el alemán original (“Die Einführung eines branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland”), de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN], *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VII (2015), págs. 27 y ss.

⁶⁴ Cfr. pág. 11. Sobre la persistente falta de cumplimiento del referido estándar porcentual, véase Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, «En 1000 palabras, el (in)cumplimiento español en materia salarial de la Carta Social Europea (*nihil novum sub sole*)», en la colección *Briefs de la AEDTSS*, localizable en el sitio oficial en Internet de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (con acceso directo en <https://www.aedtss.com/en-1000-palabras-el-incumplimiento-espanol-en-materia-salarial-de-la-carta-social-europea-nihil-novum-sub-sole/>). Sobre la peculiar relación de Alemania con la Carta Social Europea, véase Holger BRECHT-HEITZMANN y Mona SADAT KHONSARI, «El cumplimiento de la Carta Social Europea por Alemania» [traducción al castellano, desde el alemán original, de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA], *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IX (2017), págs. 19 y ss.

⁶⁵ Cfr. artículo 21, apartado 1, inciso primero.

⁶⁶ Más en concreto, se trata de la Ley para la Transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 junio 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea en el ámbito del Derecho Civil, y para el traspaso de

silencio sí es cómplice en España del incumplimiento gubernamental, visto que a día de hoy seguimos esperando aquí por la transposición en cuestión⁶⁷.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Alberto ARUFE VARELA, «"Flexiguridad" laboral danesa y "rigiseguridad" laboral alemana. La sesgada exigencia del cumplimiento de la directriz de la Unión Europea sobre "flexiguridad" laboral sólo a algunos Estados miembros», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núms. 7-8 (2008).

Alberto ARUFE VARELA, «Los "minijobs" alemanes. Un estudio de su régimen jurídico, laboral y de seguridad social, comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155 (2012).

Alberto ARUFE VARELA, «La Canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre el "contrato de coalición" de 16 diciembre 2013», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VI (2014).

Alberto ARUFE VARELA, «El contenido de seguridad social del contrato de coalición de 2018, entre la derecha y la izquierda alemanas», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 16 (2018).

Alberto ARUFE VARELA, *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Atelier (Barcelona, 2019).

funciones a la seguridad social sobre agricultura, silvicultura y horticultura [Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts und zur Übertragung von Aufgaben an die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau], que procede a modificar hasta trece normas distintas con rango de ley, con entrada en vigor general el 1 agosto 2023.

⁶⁷ Previendo el incumplimiento español, véase Iván VIZCAÍNO RAMOS, «Sobre el evidente error dogmático cometido por la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa a los "riders" de Glovo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57 (2020), págs. 721-722.

- Alberto ARUFE VARELA, «Un pleito de seguridad social del siglo XXI, si comparado con el Derecho español. A propósito de la interpretación por el Tribunal Federal alemán de Seguridad Social del concepto de prestaciones de seguridad social contributiva de dependencia por “vivienda compartida”», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 34 (2023).
- Holger BRECHT-HEITZMANN, «La introducción de un salario mínimo legal interprofesional en Alemania» [traducción al castellano, desde el alemán original (“Die Einführung eines branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland”), de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN], *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VII (2015).
- Holger BRECHT-HEITZMANN y Mona SADAT KHONSARI, «El cumplimiento de la Carta Social Europea por Alemania» [traducción al castellano, desde el alemán original, de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA], *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IX (2017).
- Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, «En 1000 palabras, el (in)cumplimiento español en materia salarial de la Carta Social Europea (*nihil novum sub sole*)», en la colección *Briefs de la AEDTSS*, localizable en el sitio oficial en Internet de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (con acceso directo en <https://www.aedtss.com/en-1000-palabras-el-incumplimiento-espanol-en-materia-salarial-de-la-carta-social-europea-nihil-novum-sub-sole/>).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 41 (2015).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1 (2021).

- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, «La reforma laboral de 2021 en materia de contratación individual. Una visión crítica», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 14 (2022).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).
- Maria PANNENBERG, «El nuevo Gobierno alemán planea sustituir el “Hartz IV” por un “subsidio para el ciudadano”. ¿Cambio de paradigma en el derecho de la garantía existencial o adaptación legal inevitable?» [traducción al castellano, desde su alemán original, de Alberto ARUFE VARELA], *Revista Española de Seguridad Social*, núm. 31 (2022).
- Iván VIZCAÍNO RAMOS, «Las cajas de enfermedad, entidades gestoras del seguro legal de enfermedad común en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 24 (2020).
- Iván VIZCAÍNO RAMOS, «Sobre el evidente error dogmático cometido por la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa a los “riders” de Glovo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57 (2020).

7. TRADUCCIÓN PARCIAL AL CASTELLANO DEL CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBIERNO FEDERAL ALEMÁN DE 2021

Un alto nivel de empleo y una remuneración justa son la base de nuestra prosperidad y de la financiación de nuestro sistema de garantía social. Queremos posibilitar a todos y a todas una carrera laboral lo más segura posible y mantener la empleabilidad por medio de la cualificación y del trabajo saludable. Todo trabajo merece respeto y reconocimiento. Estamos aumentando el salario mínimo y creando una legislación laboral moderna que posibilite la seguridad y una flexibilidad negociada de forma justa.

Apostamos por un Estado social que proteja a las ciudadanas y a los ciudadanos, pero que también les apoye para aprovechar nuevas oportunidades en la vida. Las pensiones deben ser fiables y adecuadas, por lo que garantizamos el nivel de las pensiones y las complementamos con elementos de capitalización. Modernizamos el sistema de garantía básica con el subsidio para el ciudadano.

Todas las personas en Alemania deben estar bien atendidas y cuidadas, en la ciudad y en el campo. Nuestro objetivo es una política sanitaria y de dependencia moderna e intersectorial. La pandemia nos ha hecho ser conscientes de la vulnerabilidad de nuestro sistema sanitario. Aprendemos lecciones y nos aseguramos de proporcionar una asistencia sanitaria basada en las necesidades, así como una medicina y una atención de la dependencia humanas y de alta calidad.

La vivienda es una necesidad básica. Contribuiremos a garantizar un espacio habitacional suficiente y que las edificaciones y las viviendas del futuro sean asequibles, neutras desde el punto de vista climático y sin barreras. Los espacios públicos dinámicos son importantes para el entorno vital.

Trabajo

Queremos configurar el mundo laboral moderno, posibilitar al mismo tiempo las oportunidades profesionales, así como compatibilizar seguridad y flexibilidad.

— Formación profesional

Para reforzar y modernizar las escuelas de formación profesional, llegamos a un pacto con los Estados federados, los municipios y los actores relevantes. Junto con los Estados federados, ampliamos la orientación profesional y las agencias de empleo juvenil de forma generalizada. Queremos una garantía de formación profesional que posibilite a todos los jóvenes el acceso a una formación profesional de cualificación plena, siempre prioritariamente en la empresa. Continuamos con la alianza para la formación profesional. Consolidamos la cualificación inicial, la formación profesional asistida, la ayuda a la formación y

los programas de formación en colaboración. Abrimos la ayuda a los refugiados. Damos la bienvenida a los fondos de compensación acordados por convenio colectivo. En las regiones con importante escasez de plazas de formación profesional, iniciamos programas de formación profesional fuera de la empresa basados en las necesidades, en estrecha consulta con los interlocutores sociales. Aumentamos la movilidad para la formación profesional. Para las personas con protección de desempleo contributivo y no contributivo, promovemos una formación profesional de cualificación plena, en relación con la formación profesional continua, con independencia de su duración. La formación profesional escolar a tiempo completo debe ser remunerada y libre de tasas académicas. Lanzamos una iniciativa de excelencia para la formación profesional, entre otras cosas, ampliamos Innovet y abrimos las becas para alumnos superdotados de la Federación a la formación profesional. Reconocemos cualificaciones profesionales equivalentes respecto de las carreras profesionales del más alto nivel en el sector público. Consultaremos rápidamente los resultados de la evaluación de las carreras duales con todos los actores relevantes.

— Formación continua

En tiempos de cambio demográfico y digital, es requisito esencial una estrategia nacional específica de formación continua para alcanzar nuestros objetivos económicos y sociales. Mejoramos las posibilidades de reorientación profesional, de formación profesional y de formación continua, también a tiempo parcial. Coordinamos los instrumentos de política de formación y de política activa del mercado de trabajo.

Para el apoyo del aprendizaje permanente con motivación personal, ampliamos la BAföG-Ascenso, abrimos la contribución para el perfeccionamiento del trabajo a tiempo parcial, también promovemos la formación continua en el mismo nivel del marco alemán de cualificación, y también respecto de un segundo programa de formación profesional de cualificación plena, aumentamos claramente los porcentajes de financiación y las bonificaciones, y cerramos

las brechas de financiación en relación con la BAföG. El objetivo es que los cursos de ascenso y las evaluaciones con precios adecuados sean gratuitos.

Con las oportunidades vitales-BAföG creamos un nuevo instrumento para la formación continua auto-determinada para todos, incluso más allá de la cualificación vinculada a la finalización de los estudios y al ejercicio profesional. En relación con ello, creamos una formula sencilla de ahorro para la formación en una cuenta con libertad de movimiento. Las personas con rentas bajas reciben ayudas anuales para ello.

Con la formación a tiempo parcial, siguiendo el modelo austríaco, ofrecemos a los trabajadores apoyo financiero para la formación continua relacionada con el mercado de trabajo. Esto posibilita, por ejemplo, ponerse al día en una cualificación profesional o en la reorientación profesional. El requisito es el acuerdo entre el empresario y los trabajadores. La A[gencia Federal de] E[mpleo] verifica los requisitos de elegibilidad.

La Agencia Federal de Empleo (BA) desempeña un papel más importante en relación con la cualificación y el asesoramiento correspondiente. Para apoyar a todos los interesados en la formación continua, creamos una red entre la BA y los actores regionales, con puntos de contacto uniformes. Para ello, ampliamos las redes de formación continua y apoyamos la creación de agencias de formación continua. Se seguirá desarrollando, interconectando y estabilizando la plataforma nacional online de formación continua. De este modo, creamos un acceso claro a los servicios de formación y de asesoramiento, así como a los instrumentos de financiación.

Con un subsidio de cualificación apoyado en el subsidio de trabajador recortado, la BA puede posibilitar a las empresas en proceso de cambio estructural que mantengan a sus trabajadores mediante la formación en la empresa y garantizarse mano de obra especializada. El requisito para ello son los acuerdos de empresa. Al mismo tiempo, incentivamos los convenios colectivos de transformación. También seguimos ampliando el subsidio de trabajador recortado de transferencia, y desarrollando los instrumentos

del [Libro] III del C[ódigo de] S[eguridad] S[ocial] en las empresas de transferencia.

Ampliamos la promoción autónoma de las competencias básicas para las personas que perciben la protección contributiva y no contributiva por desempleo, y clarificamos que la inserción laboral no tiene prioridad sobre la formación profesional y la formación continua, que refuerzan las oportunidades de empleo. En el caso de la cualificación profesional, los beneficiarios de prestaciones de desempleo no contributivo y contributivo, de los [Libros] II y III del C[ódigo de] S[eguridad] S[ocial], respectivamente, reciben un subsidio de formación continua mensual adicional de 150 euros, para incentivar eficazmente la formación continua. Tras la formación continua, debe existir al menos un derecho a tres meses de prestación contributiva de desempleo.

— Jornada de trabajo y lugar de trabajo

Para reaccionar frente a los cambios en el mundo laboral y atender a los deseos de las trabajadoras, de los trabajadores y de las empresas relativos a una configuración más flexible del tiempo de trabajo, queremos apoyar a los sindicatos y a los empresarios en la habilitación de modelos de tiempo de trabajo flexibles. Mantenemos el principio de las 8 horas/día en la Ley del Tiempo de trabajo. En el marco de una regulación temporal con cláusula de evaluación, a adoptarse en el año 2022, haremos posible que las trabajadoras y los trabajadores, bajo determinados requisitos, y plazos a observarse, puedan configurar de manera más flexible su tiempo de trabajo, en el marco de los convenios colectivos. Además, queremos establecer una posibilidad limitada de apartarse de la regulación actualmente existente en la Ley del Tiempo de trabajo, en relación con la jornada máxima diaria, cuando los convenios colectivos o los acuerdos de empresa, con base en convenios colectivos, lo prevean (espacios de experimentación). En diálogo con los interlocutores sociales, examinamos qué ajustes consideramos necesarios, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con la legislación del tiempo de trabajo.

En consecuencia, los modelos de tiempo de trabajo flexibles (por ejemplo, tiempo de trabajo basado en la confianza) deben seguir siendo posibles.

Desde un punto de vista jurídico, diferenciamos el homeoffice, como una posibilidad de trabajo móvil, del teletrabajo y del ámbito de aplicación del Reglamento sobre lugares de trabajo. La prevención de riesgos laborales, unas buenas condiciones de trabajo y la disponibilidad de un lugar de trabajo en la empresa son requisitos importantes para el trabajo móvil. Esto exige información y asesoramiento de los trabajadores, así como un apoyo adecuado por parte de sus empresarios. Para una organización saludable del homeoffice, desarrollamos soluciones apropiadas y flexibles, en diálogo con todos los implicados. Los espacios de coworking son una buena opción para el trabajo móvil y el fortalecimiento de las regiones rurales. Los trabajadores en puestos adecuados tienen derecho a debatir sobre el trabajo móvil o el homeoffice. Los empresarios solo pueden oponerse al deseo de los trabajadores cuando ello sea contrario a los intereses operativos. Esto significa que la negativa no puede ser inapropiada o arbitraria. Debe quedar espacio para una regulación diferenciada por medio de las normas de los convenios colectivos y de los reglamentos de empresa. El trabajo móvil debe ser posible sin problemas en toda la UE.

— Autónomos

Los autónomos son una parte esencial de nuestra sociedad y economía. Tras la actual reforma del procedimiento de declaración del estatus, a la luz de la experiencia, llevamos a cabo un diálogo con los autónomos y sus asociaciones, para mejorarlo y agilizarlo. El objetivo es crear seguridad jurídica no burocrática en el mundo de trabajo digital y ágil. Facilitando el acceso al seguro de desempleo voluntario, también apoyamos a los autónomos, así como a las emprendedoras y los emprendedores. Examinamos si, y cómo, resulta posible el acceso sin período previo de aseguramiento. Quien trabaje como directiva o directivo de una S[ociedad de] R[esponsabilidad] L[imitada] (etc.), y ha abonado cotizaciones por ello, debería tener derecho a la

prestación contributiva por desempleo. Ampliamos el plazo de la regulación especial para los empleados no permanentes en el seguro de desempleo, en particular los trabajadores de la cultura, y estudiamos su simplificación y perfeccionamiento. Para apoyar a los autónomos en solitario durante la pandemia de coronavirus, seguimos proporcionando ayudas de reanudación en el marco del programa de Ayudas Puente III Plus, todo el tiempo que resulte necesario. También para crisis graves futuras, las cuales provoquen pérdidas de ingresos de las que no sean responsables ellos mismos, podemos ayudar mejor y más rápidamente a los autónomos, en relación con la financiación de sus costes de subsistencia. Para ello, evaluamos las experiencias con las ayudas de reanudación. No creamos ningún sistema regulador nuevo. Durante la pandemia de coronavirus, ha quedado demostrada la especial importancia de las cajas de seguridad social de los artistas para la protección social de los profesionales de la creación y de la cultura. Queremos garantizarlo también en el futuro.

— Salario mínimo

Incrementaremos el salario mínimo legal en una adaptación de una sola vez a doce euros por hora. A continuación, la Comisión independiente del salario mínimo decidirá sobre eventuales incrementos adicionales. Apoyamos la propuesta de la Comisión de la UE relativa a una Directiva sobre salarios mínimos adecuados a prueba de pobreza, para el fortalecimiento del sistema salarial. Con ello, abogamos — respetando la ordenación de las competencias europeas, así como los diferentes sistemas y tradiciones de condiciones de trabajo en los Estados miembros— por unas normas mínimas vinculantes en las negociaciones, como se aplicarán en Alemania tras la aprobación de la nueva Ley del salario mínimo.

— Minijobs y midijobs

En relación con los minijobs y los midijobs, haremos mejoras: queremos eliminar los obstáculos que dificultan el acceso a un empleo sujeto al aseguramiento obligatorio.

Aumentamos el límite del midijob a 1.600 euros. En el futuro, el límite del minijob se basará en una jornada de trabajo semanal de 10 horas, en condiciones de salario mínimo. Se aumentará en consecuencia, con el incremento del salario mínimo a 520 euros. Al mismo tiempo, evitaremos que los minijobs se utilicen indebidamente como sustitutos de una relación laboral regular, o se conviertan en una trampa a tiempo parcial, especialmente para las mujeres. Controlaremos más intensamente el cumplimiento de la legislación laboral vigente relativa a los minijobs.

— Servicios relacionados con el hogar

Mediante el fomento de los servicios relacionados con el hogar, apoyamos la conciliación de familia y trabajo, la implicación en el trabajo de los cónyuges y de las parejas y, al mismo tiempo, creamos más puestos de trabajo incluidos en la seguridad social. Facilitamos la utilización de servicios de apoyo familiar y para la vida cotidiana, mediante un sistema de ayudas y de vales, y la posibilidad de acompañarlos con subvenciones libres de impuestos. Las ayudas y los incentivos fiscales existentes se compensarán entre sí. Sirve para fomentar el empleo en el hogar con deber de cotización a la seguridad social. Primero deben beneficiarse las familias monoparentales, las familias con hijos y los parientes cuidadores, y gradualmente todos los hogares.

— Contratos de duración determinada

Para que el sector público dé buen ejemplo como empresario, suprimimos la posibilidad que sólo existe allí de contratación de duración determinada ligada a los presupuestos. En el caso de la Federación, en cuanto que empleador, reducimos paso a paso la contratación temporal sin causa objetiva. Para evitar la contratación temporal en cadena, restringimos a seis años los contratos de trabajo a plazo con causa objetiva con el mismo empresario. La superación de esta duración máxima sólo es posible en excepciones muy limitadas.

— Cesión de trabajadores y movilidad de la mano de obra

En relación con la Ley de Cesión de trabajadores, en los casos a que se refiere la jurisprudencia europea, examinamos si, y en qué medida, hay que llevar a cabo modificaciones legales, teniendo en cuenta la evaluación de la ley. Mejoramos la protección de los trabajadores en los desplazamientos transnacionales y reducimos las trabas burocráticas. Respecto de los trabajadores de temporada, garantizamos la protección completa del seguro contributivo de enfermedad desde el primer día. Reforzamos la «movilidad justa» e informamos mejor a los trabajadores sobre sus derechos. Ratificamos el Convenio núm. 184 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la seguridad y salud en la agricultura. Los contratos de obra y la cesión de trabajadores son instrumentos necesarios. Impedimos las infracciones estructurales y sistemáticas de la legislación laboral y de la prevención de riesgos laborales por medio de una exigencia del cumplimiento más eficaz de la ley. De este modo, también garantizamos más seguridad en el trabajo a llamada. Evaluaremos las normas de crisis relativas al subsidio de trabajador recortado tras la pandemia de coronavirus, en especial en lo que respecta a las personas con rentas bajas.

— Autonomía colectiva

Queremos reforzar la autonomía colectiva, las partes de los convenios colectivos y la vinculatoriedad de los convenios colectivos, para que en Alemania se paguen salarios justos, lo que también fomenta la necesaria equiparación salarial entre el este y el oeste. Para el reforzamiento de la vinculatoriedad de los convenios colectivos, la adjudicación de contrata públicas de la Federación se sujeta al cumplimiento de un convenio colectivo representativo en el sector respectivo, de manera que la adjudicación se base en una declaración sencilla y no burocrática. Evitaremos la escisión de empresas en caso de identidad del mismo propietario con la finalidad de la huida del convenio colectivo, garantizando que se siga aplicando el convenio colectivo vigente. Permanece inalterado el parágrafo 613a

del C[ódigo] C[ivil] (derechos y obligaciones en caso de traspaso de empresas). En diálogo con los interlocutores sociales, desarrollaremos medidas adicionales para el reforzamiento de la vinculatoriedad de los convenios colectivos y, en particular, debatiremos las posibilidades de nuevos espacios de experimentación.

— Cogestión

Seguiremos perfeccionando la cogestión. Los comités de empresa deben decidir por sí mismos si trabajan de forma analógica o digital. En el marco de las necesarias normas legales de organización, las elecciones online de los comités de empresa en un proyecto piloto. Creamos una legislación moderna para que los sindicatos tengan acceso digital a los centros de trabajo, que se corresponda con sus derechos analógicos. La transformación socio-ecológica y la digitalización sólo pueden configurarse eficazmente con las trabajadoras y los trabajadores. En relación con estas cuestiones, evaluaremos la Ley de modernización de los comités de empresa. En el futuro, tipificaremos como delito de acción pública la obstrucción de la cogestión democrática. Junto con las iglesias, examinamos hasta qué punto el Derecho del Trabajo eclesiástico puede armonizarse con el Derecho del Trabajo estatal. Las actividades relacionadas con la divulgación siguen estando excluidas. Alemania ocupa una posición importante en todo el mundo en relación con la cogestión en la empresa. Preservaremos la regulación nacional actual. Queremos evitar que se eludan de forma abusiva los derechos de cogestión vigentes. El Gobierno federal trabajará para que se siga perfeccionando la cogestión en la empresa, de manera que ya no resulte posible evitar por completo la cogestión en el caso de creación de una sociedad anónima europea (efecto de congelación). Trasladaremos la atribución de grupo de empresa derivada de la Ley de cogestión a la Ley de Participación de un tercio, siempre que exista fácticamente un verdadero control.

— Plataformas digitales

Las plataformas digitales son una ampliación del mundo laboral, por lo que son importantes unas condiciones de trabajo buenas y justas. En este sentido, examinamos la legislación vigente y mejoramos los fundamentos de las bases de datos. Para ello, llevamos a cabo un diálogo con los proveedores de plataformas, los trabajadores de plataformas, los autónomos, así como los interlocutores sociales. Apoyamos constructivamente la iniciativa de la Comisión de la UE para la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas. Respecto de la configuración de la IA en el mundo laboral, nos basamos en un enfoque centrado en las personas, en la innovación económica y social, al igual que en la orientación hacia el bien común. Apoyamos el enfoque de la UE basado en los riesgos.

— Prevención de riesgos laborales y protección de la salud

Mantenemos el alto nivel de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud en el cambiante mundo laboral, y lo adaptamos a los nuevos retos. En especial, nos centramos de manera intensiva en la salud mental, y preparamos un informe sobre el mobbing. Apoyamos sobre todo a las pequeñas y medianas empresas en relación con la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales. Reforzamos la gestión de integración en la empresa.

.