

O CONTRATO ALEMÁN DE COALICIÓN DE GOBERNO DE 2021, ENTRE O PARTIDO SOCIALDEMÓCRATA DE ALEMAÑA, OS VERDES E O PARTIDO DEMÓCRATA LIBERAL, E O SEU CONTIDO LABORAL. ANÁLISE COMPARADA E TRADUCCIÓN PARCIAL AO CASTELÁN*

IVÁN VIZCAÍNO RAMOS
Profesor Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de A Coruña (España)
i.vizcaino@udc.es

RESUMO

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

Palabras chave: 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

* Traballo realizado ao amparo do proxecto de investigación estatal PID2022-136807NB-I00, outorgado polo Ministerio de Ciencia e Innovación.

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.

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.

SUMARIO

1. O SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN ASINADO NO SÉCULO XXI.- 2. A ESTRUTURA EN NOVE PARTES DO SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN.- 3. A PARTE IV DO SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN.- 4. O CONTIDO LABORAL DA PARTE IV DO SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN.- 5. APUNTAMENTOS COMPARADOS ACERCA DO CONTIDO LABORAL DA PARTE IV DO SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN.- 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA.- 7. TRADUCCIÓN PARCIAL AO CASTELÁN DO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN DE 2021.

1. O SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN ASINADO NO SÉCULO XXI

Como ben cabe lembrar, a chegada do século XXI foi saudada en Alemaña pola súa 14ª lexislatura, propulsada por un Goberno federal composto por dous partidos políticos coaligados, isto é, o Partido Socialdemócrata de Alemaña (*Sozialdemokratische Partei Deutschlands* ou, polo seu acrónimo en alemán, SPD) e Os Verdes (*Die Grünen*), comandado polo Chanceler socialdemócrata (ou socialista, con parámetros españois) Gerhard SCHRÖDER, formalizándose o seu programa de goberno no «Acordo de coalición [*Koalitionsvereinbarung*]» asinado entre os dous partidos políticos citados (en Bonn, o 20 outubro 1998), baixo o rótulo xenérico «Rexurdimento e renovación -O camiño de Alemaña cara ao século XXI¹. Dende entón, e ata o momento actual, a formación dunha coalición de goberno foi a tónica dominante no que levamos vivido deste século XXI, no que non quedou ningún espazo para o mandato en solitario dun único partido político, tendo en conta que a acción de goberno pasou a cimentarse dende 2002 no respectivo «contrato de coalición [*Koalitionsvertrag*]», sobre a base da seguinte secuencia: 1) o da 15ª lexislatura (2002-2006), asinado en Berlín (o 16 outubro 2002), de novo entre o SPD e a Alianza 90/Os Verdes (*Bündnis 90-Die Grünen*), baixo o rótulo xenérico «Renovación, xustiza, sostibilidade. Por unha Alemaña economicamente forte, social e ecolóxica. Por unha democracia chea de vida»²; 2) o da 16ª lexislatura (2005-2009), asinado en Berlín (o 11 novembro 2005) entre a Unión Demócrata Cristiá de Alemaña (*Christlich Demokratische Union Deutschlands*, ou

¹ Textualmente, «*Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert*». O seu texto pode consultarse no sitio oficial na internet do Partido Socialdemócrata de Alemaña, situado en <https://www.spd.de/>. Sobre el, a propósito da regulación do despedimento, véxase Alberto ARUFE VARELA, «A xenética socialdemócrata, simplificadora e tuitiva da regulación da forma do despedimento en Alemaña», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 13 (2021), páx. 66.

² Textualmente, «*Erneuerung, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit. Für ein wirtschaftlich starkes, soziales und ökologisches Deutschland. Für eine lebendige Demokratie*». O seu texto pode consultarse no citado sitio oficial na internet do Partido Socialdemócrata de Alemaña.

polo seu acrónimo en alemán, CDU, liderada pola nova Chanceler conservadora, Angela MERKEL), a Unión Social Cristiá de Baviera (*Christlich-Soziale Union in Bayern* ou, polo seu acrónimo en alemán, CSU) e o SPD, baixo o rótulo xenérico «Xuntos por Alemaña. Con valor e humanidade»³, que deu paso á primeira «gran coalición» de partidos de dereitas e de esquerdas neste século; 3) o da 17ª lexislatura (2009-2013), asinado en Berlín (o 26 outubro 2009), entre a CDU, a CSU e os liberais do Partido Democrático Libre (*Freie Demokratische Partei* ou, polo seu acrónimo en alemán, FDP), baixo o rótulo xenérico «Crecemento. Educación. Solidariedade»⁴, que cimentou o segundo mandato da Chanceler conservadora Angela MERKEL; 4) o da 18ª lexislatura (2013-2017), asinado en Berlín (o 14 decembro 2013), baixo o rótulo xenérico «Forxar o futuro de Alemaña»⁵, que deu paso á segunda «gran coalición» entre a CDU, a CSU e o SPD, constituíndo o terceiro mandato consecutivo da Chanceler conservadora Angela MERKEL; e 5) o da 19ª lexislatura (2017-2021), asinado en Berlín (o 12 marzo 2018), baixo o rótulo xenérico «Un novo amencer para Europa. Unha nova dinámica para Alemaña. Unha nova solidariedade para o noso país»⁶, que sustentou a terceira «gran coalición» entre

³ Textualmente, «*Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit*». O seu texto pode consultarse no sitio oficial na internet da Unión Demócrata Cristiá de Alemaña, situado en <https://www.cdu.de/>.

⁴ Textualmente, «*Wachstum. Bildung. Zusammenhalt*». O seu texto pode consultarse no citado sitio oficial na internet da Unión Demócrata Cristiá de Alemaña.

⁵ Textualmente, «*Deutschlands Zukunft gestalten*». O seu texto pode consultarse no citado sitio oficial na internet da Unión Demócrata Cristiá de Alemaña. Sobre el, a propósito do salario mínimo interprofesional, véxase Alberto ARUFE VARELA, «La Chanceler Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre el "contrato de coalición" de 16 diciembre 2013», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado doel Trabajo*, vol. VI (2014), páxs. 19 e ss.

⁶ Textualmente, «*Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land*». O seu texto pode consultarse no citado sitio oficial na internet da Unión Demócrata Cristiá de Alemaña. Sobre el, a propósito da seguridade social, véxase Alberto ARUFE VARELA, , «El contenido de seguridad social del contrato de coalición de 2018, entre la derecha y la izquierda alemanas»,

a CDU, a CSU e o SPD, constituíndo o cuarto mandato consecutivo —e último— da Chanceler conservadora Angela MERKEL. Os resultados das eleccións federais de 2021 propiciaron a formación dunha nova coalición de goberno, agora entre os partidos políticos SPD, Os Verdes e FDP (a chamada «alianza-semáforo», polas cores con que usualmente se recoñecen en Alemaña os partidos en cuestión, que son o vermello, o verde e o ámbar/laranxa, respectivamente)⁷, os cales asinaron o seu «contrato de coalición» en Berlín (o 7 decembro 2021), baixo o rótulo común «Atreverse a máis progreso. Alianza pola liberdade, a xustiza e a sostibilidade»⁸, o que fai o sexto dos contratos asinados no que levamos do século XXI, sostendo agora o Goberno liderado polo Chanceler socialista Olaf SCHOLZ.

2. A ESTRUCTURA EN NOVE PARTES DO SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN

Dende un punto de vista estrutural, dun lado, a «alianza-semáforo» abre o sexto contrato de coalición cunha parte introdutoria (numerada co I romano, rotulada «Preámbulo»)⁹, afirmando de partida que «temos tradicións e perspectivas diferentes, pero compartimos a vontade de asumir conxuntamente a responsabilidade do futuro de Alemaña, o obxectivo de impulsar a modernización necesaria, a conciencia de que este progreso debe ir acompañado dunha promesa de seguridade e a confianza en que isto se pode lograr xuntos»¹⁰; e doutro lado, péchao

Revista de Derecho de la Seguridad Social, núm. 16 (2018), páxs. 233 e ss.

⁷ Respecto diso, véxase 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?» [tradución ao castelán, dende o seu alemán original, de Alberto ARUFE VARELA], *Revista Española de Seguridad Social*, núm. 31 (2022), páx. 147.

⁸ Textualmente, «*Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*». O seu texto pode consultarse no citado sitio oficial na internet do Partido Socialdemócrata de Alemaña.

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

¹⁰ *Ibidem*. Textualmente, «*Wir haben unterschiedliche Traditionen und Perspektiven, doch uns einen die Bereitschaft, gemeinsam*

cunha parte procedemental ou de funcionamento (co número IX romano, rotulada «Métodos de traballo do Goberno e dos grupos parlamentarios»)¹¹, no que se declara a vontade de «formar un Goberno estable e de confianza, que configure o futuro de maneira enérxica, innovadora e orientada á consecución de resultados»¹², para a cal os tres partidos manifestan que queren «traballar xuntos con este espírito de coalición dentro do Goberno federal, coa Cámara Baixa e a Cámara Alta alemá, así como cos Estados federados»¹³. Entre apertura e peche, sucédense outras sete partes ou áreas temáticas máis ou menos homoxéneas, coa súa respectiva numeración romana, respectivamente relativas á modernización administrativa, á dixitalización, así como ao reforzamento do federalismo, das normas electorais e da transparencia (a parte II, rotulada «Estado máis moderno, rexurdimento dixital e innovacións»)¹⁴; á transformación da industria do automóbil, ao pequeno comercio, á libre competencia, á economía do mar, á economía da saúde, ao turismo, á eliminación da burocracia e aos temas ambientais, en materia de mobilidade, de transporte aéreo ou de enerxías renovables (a parte III, rotulada «Protección do clima nunha economía de mercado máis ecolóxica»)¹⁵; ás cuestións laborais e de seguridade social (a parte IV, rotulada «Respecto, oportunidades e garantía social no mundo laboral moderno»)¹⁶; á educación

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. páx. 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. páx. 7. Textualmente, «Moderner Staat, digitaler Aufbruch und Innovationen».

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

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

temperá na infancia, ao pacto dixital nas escolas, á formación continua do profesorado, así como ás medidas concernentes aos nenos, aos mozos, ás familias e aos maiores (a parte V, rotulada «Oportunidades para os nenos, familias fortes e mellor educación ao longo da vida»)¹⁷; á seguridade interior, xustiza e policía, aos dereitos dos cidadáns, á protección do consumidor, ao deporte, á loita contra os extremismos, á responsabilidade respecto dos superviventes do holocausto, ás igrexas, á protección da diversidade, á loita contra o racismo e o fomento da cultura (a parte VI, rotulada «Liberdade e seguridade, igualdade e diversidade na democracia moderna»)¹⁸; á liberdade de circulación, á estranxeiría, á inmigración, á integración e á protección do asilo, á defensa militar, á protección dos dereitos humanos e á axuda humanitaria (a parte VII, rotulada «Responsabilidade de Alemaña en relación con Europa e o mundo»)¹⁹; á política orzamentaria, ás subvencións, ao financiamento municipal-Estados federados-Federación, aos impostos, ás regras de simplificación e dixitalización, así como á regulación dos mercados financeiros, da unión bancaria e da loita contra a evasión de impostos (a parte VIII, rotulada «Investimentos de futuro e finanzas sostibles»)²⁰. Loxicamente, a única parte que interesa considerar no que segue é a parte IV, que se atopa dividida á súa vez en catro tópicos principais.

3. A PARTE IV DO SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN

Os catro tópicos principais que configuran a parte IV (rotulada, lémbrese, «Respecto, oportunidades e garantía social no mundo laboral moderno») do sexto contrato de coalición de goberno federal alemán, e que constitúen os eixos do programa de acción governamental na parte en

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

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

¹⁹ Cfr. páx. 104. Textualmente, «*Deutschlands Verantwortung für Europe und die Welt*».

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

cuestión, aparecen precedidos de catro relativamente breves parágrafos que serven para presentalos, a modo de peculiar introdución, antes de ser desenvolvidos con máis detalle e concreción ao longo de 22 páxinas (do total de 144 de que se compón o documento). O primeiro destes catro tópicos principais refírese á materia do «Traballo [*Arbeit*]», limitándome a indicar agora —dado que será obxecto de análise máis detida nos dous epígrafes subseguintes— que o primeiro parágrafo da peculiar introdución, a que me acabo de referir, afirma literalmente o seguinte: «Un alto nivel de emprego e unha remuneración xusta son a base da nosa prosperidade e do financiamento do noso sistema de garantía social. Queremos posibilitar a todos e todas unha carreira laboral o máis segura posible, e manter a empregabilidade por medio da cualificación e do traballo saudable. Todo traballo merece respecto e recoñecemento. Estamos a aumentar o salario mínimo e creando unha lexislación laboral moderna que posibilite a seguridade e unha flexibilidade negociada de forma xusta»²¹. O segundo dos tópicos principais (rotulado «Estado social, plan de pensións, garantía básica»)²² aparece introducido por tres afirmacións («apostamos por un Estado social que protexa ás cidadás e aos cidadáns, pero que tamén lles apoie para aproveitar novas oportunidades na vida»²³, «as pensións deben ser fiables e adecuadas, polo que garantimos o nivel das pensións e complementámolas con elementos de capitalización»²⁴, «modernizamos o sistema de garantía

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*».

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*».

básica co subsidio para o cidadán»²⁵), que dan paso á identificación de medidas concretas relativas ao aseguramento dos autónomos, ao subsidio de cidadanía ou aos fondos privados de pensións. O terceiro dos tópicos principais (rotulado «Dependencia e saúde»)²⁶, pola súa banda, sostense nas afirmacións efectuadas na peculiar introdución antes aludida («todas as persoas en Alemaña deben estar ben atendidas e coidadas, na cidade e no campo»²⁷, «o noso obxectivo é unha política sanitaria e de dependencia moderna e intersectorial»²⁸, «a pandemia fíxonos ser conscientes da vulnerabilidade do noso sistema sanitario»²⁹, «aprendemos leccións e asegurámonos de proporcionar unha asistencia sanitaria baseada nas necesidades, así como unha medicina e unha atención da dependencia humanas e de alta calidade»³⁰), cobrando aquí especial relevancia as cuestións de financiamento do seguro legal de dependencia, prevéndose o aumento das cotizacións³¹, o apoio de formas innovadoras de fórmulas habitacionais para persoas dependentes³², así como o reforzamento das caixas que xestionan o risco de

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*».

³¹ Sobre o tema da cotización por dependencia, véxase 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), páxs. 45 e ss.

³² Sobre o tema, ao fío dunha recente decisión xudicial alemá, véxase 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), páxs. 133 e ss.

enfermedade³³. En fin, o cuarto e último dos tópicos principais quedaría fóra da hectárea ocupada pola materia laboral e de seguridade social, tanto en España como en Alemaña, evidenciándoo así tanto o seu rótulo (isto é, «Edificaci3ns e vivendas») ³⁴ como as afirmaci3ns da peculiar introduci3n antes aludida («a vivenda é unha necesidade b3sica»³⁵, «contribuiremos a garantir un espazo habitacional suficiente e que as edificacións e as vivendas do futuro sexan alcanzables, neutras dende o punto de vista climático e sen barreiras»³⁶, «os espazos p3blicos dinámicos son importantes para a contorna vital»³⁷).

4. O CONTIDO LABORAL DA PARTE IV DO SEXTO CONTRATO DE COALICI3N DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN

O contido laboral da parte IV do contrato de coalici3n de que me veño ocupando, como acabo de mostrar no epígrafe precedente, concéntrase en exclusiva no primeiro dos seus tópicos principais (rotulado, lémbrese, «Traballo»). O seu tratamento en detalle aparece dividido á súa vez en trece subtópicos, que se desenvolven inmediatamente a continuaci3n de dúas liñas preambulares (aparentemente aliñadas coa odiosa flexiguridade, máis que coa típica «rixiseguridade» alemá, ao afirmarse literalmente nelas que «queremos configurar o mundo laboral moderno, posibilitar ao mesmo tempo as oportunidades profesionais, así como compatibilizar seguridade e flexibilidade») ³⁸, cabendo

³³ Sobre estas entidades xestoras, véxase 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), páxs. 155 e 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*».

³⁸ Cfr. páx. 52. Textualmente, «*Wir wollen die moderne Arbeitswelt gestalten, dabei berufliche Chancen ermöglichen sowie Sicherheit und Flexibilität in Einklang bringen*». Sobre «flexiguridade» e «rixiseguridade» en

clasificar os ditos subtópicos dende diversas perspectivas. Neste sentido, se se pon o foco na delimitación dos ámbitos subxectivos do traballo, resulta que conviven os subtópicos «Plataformas dixitais [*digitale Plattformen*]» («apoiamos construtivamente a iniciativa da Comisión da UE para a mellora das condicións de traballo nas plataformas») ³⁹, «*Minijobs e midijobs [Midi- und Midijobs]*» («evitaremos que os *minijobs* se utilicen indebidamente como substitutos dunha relación laboral regular, ou se convertan nunha trampa a tempo parcial, especialmente para as mulleres») ⁴⁰ ou «Servizos relacionados co fogar [*Haushaltsnahe Dienstleistungen*]» («para fomentar o emprego no fogar con deber de cotización á seguridade social») ⁴¹, co subtópico «Autónomos [*Selbständige*]» («o obxectivo é crear seguridade xurídica non burocrática no mundo de traballo dixital e áxil») ⁴². Se centramos a mirada na fonte de regulación do traballo dependente, resulta que se inclúe — no plano individual— o tópico «Contratos de duración determinada [*Befristungen*]» («que o sector público dea bo

Alemaña, véxase 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 solo a algunos Estados miembros», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, núms. 7-8 (2008), páxs. 97 e ss.

³⁹ *Ibidem*. Textualmente, «*Die Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen begleiten wir konstruktiv*». Sobre o tema, véxase 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), páxs. 181 e ss.

⁴⁰ Cfr. páx. 55. Textualmente, «*werden wir verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden*». Acerca da regulación previa na materia, véxase 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), páxs. 17 e ss.

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

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

exemplo como empresario»)⁴³, ao que se suman —no plano colectivo— os tópicos «Autonomía colectiva [Tarifautonomie]» (a «reforzar[se], ... para que en Alemaña se paguen salarios xustos, o que tamén fomenta a necesaria equiparación salarial entre o leste e o oeste»)⁴⁴ e «Coxestión [Mitbestimmung]» («creamos unha lexislación moderna para que os sindicatos teñan acceso dixital aos centros de traballo, que se corresponda cos seus dereitos analóxicos»)⁴⁵. E se nos focalizamos tanto no emprego como nas condicións de traballo, resulta que se insiren os subtópicos «Formación profesional [Ausbildung]» («a ... escolar a tempo completo debe ser remunerada e libre de taxas académicas»)⁴⁶, «Formación continua [Weiterbildung]» («segundo o modelo austríaco, ofrecemos aos traballadores apoio financeiro para a formación continua relacionada co mercado de traballo»)⁴⁷, así como «Cesión de traballadores e mobilidade da man de obra [Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitskräftmobilität]» («melloramos a protección dos traballadores nos desprazamentos transnacionais e reducimos as trabas burocráticas»)⁴⁸, dun lado; e os subtópicos «Xornada de traballo e lugar de traballo [Arbeitszeit und Arbeitsort]» (para fomentar «modelos de tempo de traballo flexibles»⁴⁹, así como a «organización saudable do homeoffice»⁵⁰), «Salario mínimo [Mindestlohn]» («apoiamos a proposta da

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

⁴⁴ Cfr. páx. 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. páx. 52. Textualmente, «*Vollzeitschulische ... muss vergütet und frei von Schulgeld sein*».

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

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

⁴⁹ Cfr. páx. 54. Textualmente, «*flexible Arbeitszeitmodelle*».

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

Comisión da UE relativa a unha Directiva sobre salarios mínimos adecuados a proba de pobreza»⁵¹ e «Prevención de riscos laborais e protección da saúde [*Arbeits- und Gesundheitsschutz*]» («en especial, centrámonos de maneira intensiva na saúde mental»)⁵², doutro lado.

5. APUNTAMENTOS COMPARADOS ACERCA DO CONTIDO LABORAL DA PARTE IV DO SEXTO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN

Conclúo a miña análise do sexto contrato de coalición de goberno federal alemán —focalizado no seu contido máis puramente laboral, tal como obra no primeiro dos catro tópicos principais en que se subdivide a súa parte IV, isto é, o tópico «Traballo»— cunha mirada sobre aspectos que me parecen particularmente contrastantes dende unha óptica española —por tanto, comparada—, tendo presente o noso recente Real decreto-lei 32/2021, de 28 decembro, e sobre todo, o aínda máis recente acordo de goberno (formalizado en outubro de 2023) entre as formacións políticas PSOE e Sumar, xenericamente titulado «España avanza. Unha nova coalición de goberno progresista»⁵³, cuxas 48 follas aparecen divididas en 11 grupos temáticos, o segundo dos cales (rotulado «Máis e mellores empregos, con máis dereitos e mellores salarios») dedícase ás cuestións laborais, tendo en conta que reduzo os aspectos contrastantes a tres concretas afirmacións e a unha omisión. Neste sentido, en materia de contratación laboral temporal —aparte da referencia a «a contratación temporal sen causa obxectiva»⁵⁴, así como a que «restrinximos a seis anos os contratos de traballo a prazo con causa obxectiva

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

⁵² Cfr. páx. 57. Textualmente, «*Inbesondere der psychischen Gesundheit widmen wir uns intensiv*».

⁵³ Non puiden localizar o seu texto nos sitios oficiais na internet das formacións políticas asinantes, manexando o seu texto a través da súa publicación en medios de prensa españois.

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

co mesmo empresario»⁵⁵— paréceme contrastante a afirmación relativa a que «os contratos de obra ... son instrumentos necesarios»⁵⁶, visto que a citada reforma laboral española de decembro 2021 fixo desaparecer o contrato para obra ou servizo determinado, poñéndose de relevo doutrinalmente o «carácter insólito [da devandita desaparición]... no contexto xurídico cultural ao que pertencemos»⁵⁷. A segunda afirmación contrastante proxéctase sobre a materia do tempo/xornada de traballo, alí onde os integrantes alemáns da alianza-semáforo — despois de soste que «os modelos de tempo de traballo flexibles (por exemplo, tempo de traballo baseado na confianza) deben seguir sendo posibles»⁵⁸, probando que a flexibilidade de que falan non é a que forma parte da odiosa «flexiguridade»— indican que «mantemos o principio das 8 horas/día»⁵⁹, o que choca co compromiso recollido no citado acordo de goberno PSOE/Sumar, relativo a que «reduciremos a xornada laboral máxima legal sen redución salarial para establecela en 37 horas e media semanais»⁶⁰. Igualmente contrastante coa situación española resulta unha terceira afirmación alemá, agora en materia salarial,

⁵⁵ *Ibidem*. Textualmente, «*begrenzen wir mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre*». Para unha análise da tradicional lexislación alemá reguladora da contratación laboral temporal, véxase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), páxs. 23 e ss.

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

⁵⁷ Véxase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «La reforma laboral de 2021 en materia de contratación individual. Una visión crítica», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 14 (2022), páx. 18. Para unha análise de «as modalidades do contrato de traballo ordinario de duración determinada no Dereito da Unión Europea, nas lexislacións e prácticas nacionais dos Estados membros comparativamente máis significativos, e na lexislación dos Estados Unidos», véxase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), páxs. 91 e ss.

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

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

⁶⁰ Cfr. páx. 11.

relativa a que «incrementaremos o salario mínimo legal nunha adaptación dunha soa vez a doce euros por hora»⁶¹ —non quedándose aí o incremento durante a lexislatura, pois «a continuación, a Comisión independente do salario mínimo decidirá sobre eventuais incrementos adicionais»⁶²—, dun lado, porque o dito incremento inicial alemán —que implica un salario bruto mensual, aplicable sobre 40 horas semanais de traballo, de 2.080,00 euros brutos— xa se materializou, honrándose o compromiso asumido⁶³; e doutro lado, porque o citado acordo de goberno PSOE/Sumar limitábase a dispoñer —sen concretar cantidades de maneira precisa— que «o SMI seguirá crecendo ao longo da lexislatura para asegurar o seu poder adquisitivo, garantíndose no Estatuto dos traballadores que aumentará compasado ao 60% do salario medio»⁶⁴. Por

⁶¹ Cfr. páx. 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 da Lei para o aumento da protección por medio do salario mínimo legal e para os cambios no ámbito do traballo marxinal (*Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung*), de 28 xuño 2022, cuxo artigo 1 modifica a vixente lei do salario mínimo (*Mindestlohngesetz*), de 11 agosto 2014, establecendo a nova contía mínima de 12 euros brutos por hora a partir de 1 outubro 2022. Sobre a citada Lei de 2014, véxase 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), páxs. 439 e ss.; tamén, Holger BRECHT-HEITZMANN, «La introducción de un salario mínimo legal interprofesional en Alemania» [tradución ao castelán, dende o alemán orixinal (“Die Einführung eines branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland”), de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN], *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VII (2015), páxs. 27 e ss.

⁶⁴ Cfr. páx. 11. Sobre a persistente falta de cumprimento do referido estándar porcentual, véxase Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, «En 1000 palabras, el (in)cumplimiento español en materia salarial de la Carta Social Europea (*nihil novum sub sole*)», na colección *Briefs da AEDTSS*, localizable no sitio oficial na internet da 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

último, en canto á omisión, tanto alemá como española, proxéctase sobre a transparencia das condicións de traballo, suposto que nin o contrato de coalición alemán, nin o acordo de goberno español, fan referencia ningunha á Directiva 2019/1152, relativa a unhas condicións laborais transparentes e previsibles na Unión Europea, tendo en conta —velaquí o contraste— que o silencio alemán non é cómplice do incumprimento das súas obrigacións, dado que a citada Directiva europea xa foi trasposta ao ordenamento interno alemán dentro de prazo —que era «como moi tarde o 1 de agosto de 2022»⁶⁵—, por medio de Lei de 20 xullo 2022⁶⁶; mentres que o silencio si é cómplice en España do incumprimento goberamental, xa que a día de hoxe seguimos esperando aquí pola 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

a peculiar relación de Alemaña coa Carta Social Europea, véxase Holger BRECHT-HEITZMANN e Mona SADAT KHONSARI, «El cumplimiento de la Carta Social Europea por Alemania» [tradución ao castelán, dende o alemán orixinal, de Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA], *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IX (2017), páxs. 19 e ss.

⁶⁵ Cfr. artigo 21, apartado 1, inciso primeiro.

⁶⁶ Máis en concreto, trátase da Lei para a Transposición da Directiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeo e do Consello, de 20 xuño 2019, relativa a unhas condicións laborais transparentes e previsibles na Unión Europea no ámbito do Dereito Civil, e para o traspaso de funcións á seguridade social sobre agricultura, silvicultura e horticoltura [*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 ata trece normas distintas con rango de lei, con entrada en vigor xeral o 1 agosto 2023.

⁶⁷ Previendo o incumprimento español, véxase 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), páxs. 721-722.

- 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).
- 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 ao castelán, dende o alemán orixinal ("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 ao castelán, dende o alemán orixinal, 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 no sitio oficial en Internet da 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 e Alberto ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e Alberto ARUFE VARELA, «A reforma laboral de 2021 en materia de contratación individual. Unha visión crítica», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 14 (2022).
- Jesús MARTÍNEZ GIRÓN e 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 ao castelán, dende o seu alemán orixinal, 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 AO CASTELÁN DO CONTRATO DE COALICIÓN DE GOBERNO FEDERAL ALEMÁN DE 2021

Un alto nivel de emprego e unha remuneración xusta son a base da nosa prosperidade e do financiamento do noso sistema de garantía social. Queremos posibilitar a todos e a todas unha carreira laboral o máis segura posible e manter a empregabilidade por medio da cualificación e do traballo saudable. Todo traballo merece respecto e recoñecemento. Estamos a aumentar o salario mínimo e a crear unha lexislación laboral moderna que posibilite a seguridade e unha flexibilidade negociada de forma xusta.

Apostamos por un Estado social que protexa ás cidadás e aos cidadáns, pero que tamén os apoie para aproveitar novas oportunidades na vida. As pensións deben ser fiables e adecuadas, polo que garantimos o nivel das pensións e complementámolas con elementos de capitalización. Modernizamos o sistema de garantía básica co subsidio para o cidadán.

Todas as persoas en Alemaña deben estar ben atendidas e coidadas, na cidade e no campo. O noso obxectivo é unha política sanitaria e de dependencia moderna e intersectorial. A pandemia fíxonos ser conscientes da vulnerabilidade do noso sistema sanitario. Aprendemos leccións e asegurámonos de proporcionar unha asistencia sanitaria baseada nas necesidades, así como unha medicina e unha atención da dependencia humanas e de alta calidade.

A vivenda é unha necesidade básica. Contribuiremos a garantir un espazo habitacional suficiente e que as edificacións e as vivendas do futuro sexan alcanzables, neutras dende o punto de vista climático e sen barreiras. Os

espazos públicos dinámicos son importantes para a contorna vital.

Traballo

Queremos configurar o mundo laboral moderno, posibilitar ao mesmo tempo as oportunidades profesionais, así como compatibilizar seguridade e flexibilidade.

— Formación profesional

Para reforzar e modernizar as escolas de formación profesional, chegamos a un pacto cos Estados federados, os municipios e os actores relevantes. Xunto cos Estados federados, ampliamos a orientación profesional e as axencias de emprego xuvenil de forma xeneralizada. Queremos unha garantía de formación profesional que posibilite a todos os mozos o acceso a unha formación profesional de cualificación plena, sempre prioritariamente na empresa. Continuamos coa alianza para a formación profesional. Consolidamos a cualificación inicial, a formación profesional asistida, a axuda á formación e os programas de formación en colaboración. Abrimos a axuda aos refuxiados. Damos a benvida aos fondos de compensación acordados por convenio colectivo. Nas rexións con importante escaseza de prazas de formación profesional, iniciamos programas de formación profesional fóra da empresa baseados nas necesidades, en estreita consulta cos interlocutores sociais. Aumentamos a mobilidade para a formación profesional. Para as persoas con protección de desemprego contributivo e non contributivo, promovemos unha formación profesional de cualificación plena, en relación coa formación profesional continua, con independencia da súa duración. A formación profesional escolar a tempo completo debe ser remunerada e libre de taxas académicas. Lanzamos unha iniciativa de excelencia para a formación profesional, entre outras cousas, ampliamos Innovet e abrimos as bolsas para alumnos superdotados da Federación á formación profesional. Recoñecemos cualificacións profesionais equivalentes respecto das carreiras profesionais do máis alto nivel no sector público. Consultaremos rapidamente os

resultados da avaliación das carreiras duais con todos os actores relevantes.

— **Formación continua**

En tempos de cambio demográfico e dixital, é requisito esencial unha estratexia nacional específica de formación continua para alcanzar os nosos obxectivos económicos e sociais. Melloramos as posibilidades de reorientación profesional, de formación profesional e de formación continua, tamén a tempo parcial. Coordinamos os instrumentos de política de formación e de política activa do mercado de traballo.

Para o apoio da aprendizaxe permanente con motivación persoal, ampliamos a BAföG-Ascenso, abrimos a contribución para o perfeccionamento do traballo a tempo parcial, tamén promovemos a formación continua no mesmo nivel do marco alemán de cualificación, e tamén respecto dun segundo programa de formación profesional de cualificación plena, aumentamos claramente as porcentaxes de financiamento e as bonificacións, e pechamos as fendas de financiamento en relación coa BAföG. O obxectivo é que os cursos de ascenso e as avaliacións con prezos adecuados sexan gratuítos.

Coas oportunidades vitais-BAföG creamos un novo instrumento para a formación continua auto-determinada para todos, mesmo máis aló da cualificación vinculada á finalización dos estudos e ao exercicio profesional. En relación con iso, creamos unha formula sinxela de aforro para a formación nunha conta con liberdade de movemento. As persoas con rendas baixas reciben axudas anuais para iso.

Coa formación a tempo parcial, seguindo o modelo austríaco, ofrecemos os traballadores apoio financeiro para a formación continua relacionada co mercado de traballo. Isto posibilita, por exemplo, poñerse ao día nunha cualificación profesional ou na reorientación profesional. O requisito é o acordo entre o empresario e os traballadores. A A[xencia Federal de] E[mplego] verifica os requisitos de elixibilidade.

A Axencia Federal de Emprego (BA) desempeña un papel máis importante en relación coa cualificación e o asesoramento correspondente. Para apoiar a todos os interesados na formación continua, creamos unha rede entre a BA e os actores rexionais, con puntos de contacto uniformes. Para iso, ampliamos as redes de formación continua e apoiamos a creación de axencias de formación continua. Seguirase desenvolvendo, interconectando e estabilizando a plataforma nacional en liña de formación continua. Deste xeito, creamos un acceso claro aos servizos de formación e de asesoramento, así como aos instrumentos de financiamento.

Cun subsidio de cualificación apoiado no subsidio de traballador recortado, a BA pode posibilitar ás empresas en proceso de cambio estrutural que manteñan os seus traballadores mediante a formación na empresa e garantirse man de obra especializada. O requisito para iso son os acordos de empresa. Ao mesmo tempo, incentivamos os convenios colectivos de transformación. Tamén seguimos ampliando o subsidio de traballador recortado de transferencia, e desenvolvendo os instrumentos do [Libro] III do C[ódigo de] S[eguridade] S[ocial] nas empresas de transferencia.

Ampliamos a promoción autónoma das competencias básicas para as persoas que perciben a protección contributiva e non contributiva por desemprego, e clarificamos que a inserción laboral non ten prioridade sobre a formación profesional e a formación continua, que reforzan as oportunidades de emprego. No caso da cualificación profesional, os beneficiarios de prestacións de desemprego non contributivo e contributivo, dos [Libros] II e III do C[ódigo de] S[eguridad] S[ocial], respectivamente, reciben un subsidio de formación continua mensual adicional de 150 euros, para incentivar eficazmente a formación continua. Tras a formación continua, debe existir polo menos un dereito a tres meses de prestación contributiva de desemprego.

— Xornada de traballo e lugar de traballo

Para reaccionar fronte aos cambios no mundo laboral e atender os desexos das traballadoras, dos traballadores e das empresas relativos a unha configuración máis flexible do tempo de traballo, queremos apoiar os sindicatos e os empresarios na habilitación de modelos de tempo de traballo flexibles. Mantemos o principio das 8 horas/día na Lei do tempo de traballo. No marco dunha regulación temporal con cláusula de avaliación, que se adoptará no ano 2022, faremos posible que as traballadoras e os traballadores, baixo determinados requisitos, e prazos a observarse, poidan configurar de maneira máis flexible o seu tempo de traballo, no marco dos convenios colectivos. Ademais, queremos establecer unha posibilidade limitada de apartarse da regulación actualmente existente na Lei do tempo de traballo, en relación coa xornada máxima diaria, cando os convenios colectivos ou os acordos de empresa, con base en convenios colectivos, o prevexan (espazos de experimentación). En diálogo cos interlocutores sociais, examinamos que axustes consideramos necesarios, á luz da xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea en relación coa lexislación do tempo de traballo. En consecuencia, os modelos de tempo de traballo flexibles (por exemplo, tempo de traballo baseado na confianza) deben seguir sendo posibles.

Dende un punto de vista xurídico, diferenciamos o *homeoffice*, como unha posibilidade de traballo móbil, do teletraballo e do ámbito de aplicación do Regulamento sobre lugares de traballo. A prevención de riscos laborais, unhas boas condicións de traballo e a dispoñibilidade dun lugar de traballo na empresa son requisitos importantes para o traballo móbil. Isto esixe información e asesoramento dos traballadores, así como un apoio adecuado por parte dos seus empresarios. Para unha organización saudable do *homeoffice*, desenvolvemos solucións apropiadas e flexibles, en diálogo con todos os implicados. Os espazos de cotraballo son unha boa opción para o traballo móbil e o fortalecemento das rexións rurais. Os traballadores en postos adecuados teñen dereito a debater sobre o traballo móbil ou o *homeoffice*. Os empresarios só poden opoñerse

ao desexo dos traballadores cando iso sexa contrario aos intereses operativos. Isto significa que a negativa non pode ser inapropiada ou arbitraria. Debe quedar espazo para unha regulación diferenciada por medio das normas dos convenios colectivos e dos regulamentos de empresa. O traballo móbil debe ser posible sen problemas en toda a UE.

— Autónomos

Os autónomos son unha parte esencial da nosa sociedade e economía. Tras a actual reforma do procedemento de declaración do status, á luz da experiencia, levamos a cabo un diálogo cos autónomos e as súas asociacións, para melloralo e axilizalo. O obxectivo é crear seguridade xurídica non burocrática no mundo de traballo dixital e áxil.

Facilitando o acceso ao seguro de desemprego voluntario, tamén apoiamos os autónomos, así como as emprendedoras e os emprendedores. Examinamos se, e como, resulta posible o acceso sen período previo de aseguramento. Quen traballe como directiva ou directivo dunha S[ociedade de] R[esponsabilidade] L[imitada] (etc.), e pagou cotizacións por iso, debería ter dereito á prestación contributiva por desemprego. Ampliamos o prazo da regulación especial para os empregados non permanentes no seguro de desemprego, en particular os traballadores da cultura, e estudamos a súa simplificación e perfeccionamento. Para apoiar os autónomos en solitario durante a pandemia de coronavirus, seguimos proporcionando axudas de continuación no marco do programa de Axudas Ponte III Plus, todo o tempo que resulte necesario. Tamén para crises graves futuras, as cales provoquen perdas de ingresos das que non sexan responsables eles mesmos, podemos axudar mellor e máis rapidamente os autónomos, en relación co financiamento dos seus custos de subsistencia. Para iso, avaliamos as experiencias coas axudas de continuación. Non creamos ningún sistema regulador novo. Durante a pandemia de coronavirus, quedou demostrada a especial importancia das caixas de seguridade social dos artistas para a protección social dos profesionais da creación e da cultura. Queremos garantilo tamén no futuro.

— Salario mínimo

Incrementaremos o salario mínimo legal nunha adaptación dunha soa vez a doce euros por hora. A continuación, a Comisión independente do salario mínimo decidirá sobre eventuais incrementos adicionais. Apoiamos a proposta da Comisión da UE relativa a unha Directiva sobre salarios mínimos adecuados a proba de pobreza, para o fortalecemento do sistema salarial. Con iso, avogamos — respectando a ordenación das competencias europeas, así como os diferentes sistemas e tradicións de condicións de traballo nos Estados membros— por unhas normas mínimas vinculantes nas negociacións, como se aplicarán en Alemaña tras a aprobación da nova Lei do salario mínimo.

— Minijobs e midijobs

En relación cos *minijobs* e os *midijobs*, faremos melloras: queremos eliminar os obstáculos que dificultan o acceso a un emprego suxeito ao aseguramento obrigatorio. Aumentamos o límite do *midijob* a 1.600 euros. No futuro, o límite do *minijob* basearase nunha xornada de traballo semanal de 10 horas, en condicións de salario mínimo. Aumentarase en consecuencia, co incremento do salario mínimo a 520 euros. Ao mesmo tempo, evitaremos que os *minijobs* se utilicen indebidamente como substitutos dunha relación laboral regular, ou se convertan nunha trampa a tempo parcial, especialmente para as mulleres. Controlaremos máis intensamente o cumprimento da lexislación laboral vixente relativa aos *minijobs*.

— Servizos relacionados co fogar

Mediante o fomento dos servizos relacionados co fogar, apoiamos a conciliación de familia e traballo, a implicación no traballo dos cónxuxes e das parellas e, ao mesmo tempo, creamos máis postos de traballo incluídos na seguridade social. Facilitamos a utilización de servizos de apoio familiar e para a vida cotiá, mediante un sistema de axudas e de vales, e a posibilidade de acompañalos con subvencións libres de impostos. As axudas e os incentivos fiscais existentes compensaranse entre si. Serve para fomentar o emprego no fogar con deber de cotización á

seguridade social. Primeiro deben beneficiarse as familias monoparentais, as familias con fillos e os parentes coidadores, e gradualmente todos os fogares.

— **Contratos de duración determinada**

Para que o sector público dea bo exemplo como empresario, suprimimos a posibilidade que só existe alí de contratación de duración determinada ligada aos orzamentos. No caso da Federación, en tanto que empregador, reducimos paso a paso a contratación temporal sen causa obxectiva. Para evitar a contratación temporal en cadea, restrinximos a seis anos os contratos de traballo a prazo con causa obxectiva co mesmo empresario. A superación desta duración máxima só é posible en excepcións moi limitadas.

— **Cesión de traballadores e mobilidade da man de obra**

En relación coa Lei de cesión de traballadores, nos casos a que se refire a xurisprudencia europea, examinamos se, e en que medida, hai que levar a cabo modificacións legais, tendo en conta a avaliación da lei. Melloramos a protección dos traballadores nos desprazamentos transnacionais e reducimos as trabas burocráticas. Respecto dos traballadores de tempada, garantimos a protección completa do seguro contributivo de enfermidade dende o primeiro día. Reforzamos a «mobilidade xusta» e informamos mellor os traballadores sobre os seus dereitos. Ratificamos o Convenio núm. 184 da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre a seguridade e saúde na agricultura. Os contratos de obra e a cesión de traballadores son instrumentos necesarios. Impedimos as infraccións estruturais e sistemáticas da lexislación laboral e da prevención de riscos laborais por medio dunha esixencia do cumprimento máis eficaz da lei. Deste xeito, tamén garantimos máis seguridade no traballo a chamada. Avaliaremos as normas de crises relativas ao subsidio de traballador recortado tras a pandemia de coronavirus, en especial no que respecta ás persoas con rendas baixas.

— Autonomía colectiva

Queremos reforzar a autonomía colectiva, as partes dos convenios colectivos e a vinculatoriedade dos convenios colectivos, para que en Alemaña se paguen salarios xustos, o que tamén fomenta a necesaria equiparación salarial entre o leste e o oeste. Para o reforzamento da vinculatoriedade dos convenios colectivos, a adxudicación de contratas públicas da Federación suxéitase ao cumprimento dun convenio colectivo representativo no sector respectivo, de maneira que a adxudicación se base nunha declaración sinxela e non burocrática. Evitaremos a escisión de empresas en caso de identidade do mesmo propietario coa finalidade da fuxida do convenio colectivo, garantindo que se siga aplicando o convenio colectivo vixente. Permanece inalterado o parágrafo 613a de o C[ódigo] C[ivil] (dereitos e obrigacións en caso de traspaso de empresas). En diálogo cos interlocutores sociais, desenvolveremos medidas adicionais para o reforzamento da vinculatoriedade dos convenios colectivos e, en particular, debateremos as posibilidades de novos espazos de experimentación.

— Coxestión

Seguiremos perfeccionando a coxestión. Os comités de empresa deben decidir por si mesmos se traballan de forma analóxica ou dixital. No marco das necesarias normas legais de organización, as eleccións en liña dos comités de empresa nun proxecto piloto. Creamos unha lexislación moderna para que os sindicatos teñan acceso dixital aos centros de traballo, que se corresponda cos seus dereitos analóxicos. A transformación socio-ecolóxica e a dixitalización só poden configurarse eficazmente coas traballadoras e os traballadores. En relación con estas cuestións, avaliaremos a Lei de modernización dos comités de empresa. No futuro, tipificaremos como delito de acción pública a obstrución da coxestión democrática. Xunto coas igrexas, examinamos ata que punto o Dereito do Traballo eclesiástico pode harmonizarse co Dereito do Traballo estatal. As actividades relacionadas coa divulgación seguen estando excluídas. Alemaña ocupa unha posición importante

en todo o mundo en relación coa coexistión na empresa. Preservaremos a regulación nacional actual. Queremos evitar que se eludan de forma abusiva os dereitos de coexistión vixentes. O Goberno federal traballará para que se siga perfeccionando a coexistión na empresa, de maneira que xa non resulte posible evitar por completo a coexistión no caso de creación dunha sociedade anónima europea (efecto de conxelación). Trasladaremos a atribución de grupo de empresa derivada da Lei de coexistión á Lei de Participación dun terzo, sempre que exista de feito un verdadeiro control.

— Plataformas dixitais

As plataformas dixitais son unha ampliación do mundo laboral, polo que son importantes unhas condicións de traballo boas e xustas. Neste sentido, examinamos a lexislación vixente e melloramos os fundamentos das bases de datos. Para iso, levamos a cabo un diálogo cos provedores de plataformas, os traballadores de plataformas, os autónomos, así como os interlocutores sociais. Apoiamos construtivamente a iniciativa da Comisión da UE para a mellora das condicións de traballo nas plataformas. Respecto da configuración da IA no mundo laboral, baseámonos nun enfoque centrado nas persoas, na innovación económica e social, do mesmo xeito que na orientación cara ao ben común. Apoiamos o enfoque da UE baseado nos riscos.

— Prevención de riscos laborais e protección da saúde

Mantemos o alto nivel de prevención de riscos laborais e de protección da saúde no cambiante mundo laboral, e adaptámolo aos novos retos. En especial, centrámonos de maneira intensiva na saúde mental, e preparamos un informe sobre o acoso. Apoiamos sobre todo as pequenas e medianas empresas en relación coa aplicación das medidas de prevención de riscos laborais. Reforzamos a xestión de integración na empresa.