

RIDT

ANO I / 2021 / Nº 1

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Morada IDT / Sede

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



LA LEY FEDERAL ALEMANA SOBRE «EL TRABAJO DEL MAÑANA», DE 20 MAYO 2020. UN ESTUDIO COMPARADO CON EL DERECHO ESPAÑOL*

*THE GERMAN FEDERAL STATUTE ON «THE WORK FOR
TOMORROW», OF 20 MAY 2020. A COMPARATIVE STUDY WITH
SPANISH LAW*

Alberto Arufe Varela**

Sumario: 1. Presentación.- 2. Una ley concebida antes de la pandemia.- 3. Una ley gestada y alumbrada durante la pandemia.- 4. Una ley «de artículos», reformadora especialmente del derecho de la seguridad social.- 4.1. Sus modificaciones de la legislación laboral no codificada.- 4.2. Sus modificaciones del código de seguridad social.- 4.3. Sus modificaciones de otras leyes.- 5. Epílogo. Una ley congruente con los objetivos del plan de recuperación para Europa.- bibliografía citada.

Resumen:

La popularmente llamada Ley sobre «el trabajo del mañana», recientemente promulgada en Alemania, tiene un interés comparatista muy grande desde el punto de vista español. Se orienta a ampliar la alfabetización digital del mundo laboral alemán, así como a mejorar la eficacia del modelo alemán de servicios públicos de empleo. Coloca a Alemania en una posición ideal para captar y ejecutar recursos económicos suficientes del llamado «Plan de recuperación para Europa».

* Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal PID2019-108189GB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de A Coruña.

Abstract:

The popularly called Statute on «the work for tomorrow», newly enacted in Germany, has a very high comparative interest from the Spanish point of view. It is aimed at enhancing the digital alphabetization of the German manpower, as well as improving the efficacy of the German model of public services of employment. It places Germany in an ideal position for getting and implementing economic resources coming from the so-called «Recovery plan for Europe».

1. Presentación

En el *Boletín Oficial Federal* alemán (*Bundesgesetzblatt*) de 28 mayo del corriente año 2020, aparece publicada la protagonista estelar de este trabajo¹. Se trata de la Ley para el fomento de la formación profesional continua en el cambio estructural y para el perfeccionamiento del fomento de la formación profesional (*Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung*), cuya denominación abreviada oficiosa (no oficial) es Ley del trabajo del mañana (*Arbeit-von-morgen-Gesetz*)², y cuya abreviatura de nuevo oficiosa, siempre tan útil, es BeWeAusbFG³. Desde el punto de vista del Derecho español, tiene un interés comparatista muy grande, tanto por razones procedimentales (esto es, de tramitación parlamentaria) como por razones sustantivas o de fondo. En cuanto a las primeras, hay que indicar que la ley fue concebida antes de la aparición de la pandemia del coronavirus (lo que, en principio, no

¹ Parte I, pp. 1044 y ss.

² Véase el sitio oficial en Internet del Ministerio federal alemán de Trabajo y Seguridad Social, ubicado en www.bmas.de (más en concreto, en el enlace <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Arbeit-von-morgen/arbeit-von-morgen.html> [última entrada, el 18 octubre 2020]).

³ Al respecto, véase el utilísimo sitio en Internet www.buzer.de («Leyes y reglamentos del Derecho federal alemán en Internet» [última entrada, el 18 octubre 2020]).

posee ningún interés comparatista; cfr. *infra*, 2), prosiguiendo su tramitación parlamentaria cuando la pandemia golpeaba no sólo Alemania, sino también todo el mundo (lo que sí posee mucho interés comparatista, desde el punto de vista español, pues durante la pandemia el Parlamento español, a diferencia del *Bundestag*, quedó reducido a la condición de ser prácticamente poco más que un florero; cfr. *infra*, 3). En cuanto a las razones de fondo, su interés comparatista es igualmente evidente, pues procede —en lo esencial— a modificar dos Libros del Código alemán de Seguridad Social (cfr. *infra*, 4), encajando como un guante estas enmiendas en uno de los objetivos perseguidos por el llamado «Plan de Recuperación para Europa», en cuanto que instrumento concebido por la Unión Europea para paliar los efectos de la hecatombe económica que se avecina, resultando ser dicho objetivo el de la «digitalización» del mundo laboral alemán (cfr. *infra*, 5).

2. Una ley concebida antes de la pandemia

Como es sabido, una obsesión típicamente alemana es la relativa a la formación profesional (*Ausbildung*), en sus diversas variantes, incluida la de la formación profesional continua (*beruflichen Weiterbildung*) o en el puesto de trabajo⁴, reflejando esta peculiar obsesión alemana los programas de los dos grandes partidos políticos, de centroderecha y de centroizquierda, que concurrieron a las

⁴ Al respecto, recientemente, véase G. RING, «Weiterbildungsansprüche abhängig Beschäftigter in Deutschland», en el volumen *Lifelong Learning durch berufliche Weiterbildung. Rechtliche Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich*, ÖGB Verlag (Viena, 2017), pp. 160 y ss.

elecciones generales del pasado año 2017. En este sentido, el programa político de la CDU-CSU (esto es, el de la Sra. Angela MERKEL)⁵ afirmaba al respecto, en lo esencial, de un lado, que «la digitalización del mundo laboral ofrece oportunidades en nuevos puestos de trabajo, mercados y tecnologías, para mejorar la vida de las personas»⁶; y de otro lado, que «las grandes oportunidades que en Alemania están conectadas a la digitalización, sólo podemos aprovecharlas realmente si disponemos en todos los sectores de mano de obra excelente y suficientemente bien formada»⁷, por lo que «necesitamos una “ofensiva de formación digital”»⁸. En cuanto al programa político del SPD (equivalente del Partido Socialista Obrero Español o PSOE)⁹, lo que se afirmaba —en la misma línea— era que «el trabajo se encuentra en cambio»¹⁰, que «apoyaremos a las personas por medio de mejores posibilidades de formación continua»¹¹ y que «no nos conformamos con que en Alemania todavía

⁵ Puede manejarse su texto en el sitio oficial en Internet de la CDU, ubicado en www.cdu.de (más en concreto, a través del siguiente enlace <https://www.cdu.de/regierungsprogramm> [última entrada, el 18 octubre 2020]).

⁶ Cfr. p. 21. Textualmente, «*Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet Chancen auf neue Arbeitsplätze, Märkte und Technologien, um das Leben der Menschen zu verbessern*».

⁷ Cfr. p. 53. Textualmente, «*Die großen Chancen, die für Deutschland mit der Digitalisierung verbunden sind, können wir nur dann wirklich nutzen, wenn wir in allen Bereichen über genügend gut und hervorragend ausgebildete Arbeitskräfte verfügen*».

⁸ *Ibidem*. Textualmente, «*brauchen wir eine „Digitale Bildungsoffensive“*».

⁹ Su texto puede manejarse en el sitio oficial en Internet del SPD, ubicado en www.spd.de (más en concreto, a través del siguiente enlace https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Bundesparteitag_2017/Es_ist_Zeit_fuer_mehr_Gerechtigkeit-Unser_Regierungsprogramm.pdf [última entrada, el 18 octubre 2020]).

¹⁰ Cfr. p. 16. Textualmente, «*Arbeit befindet sich im Wandel*».

¹¹ Cfr. p. 17. Textualmente, «*wir werden die Menschen durch bessere Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützen*».

haya 7,5 millones de analfabetos funcionales»¹², por lo que «necesitamos una estrategia de formación profesional para el mundo laboral 4.0, de manera que se siga el paso de las modificaciones como las de la digitalización»¹³.

Tras la celebración de las elecciones, y a la vista de sus resultados, la CDU-CSU y el SPD firmaron un «contrato de coalición [*Koalitionsvertrag*]», suscrito en Berlín el día 12 marzo 2018, que hizo nacer la tercera gran coalición política entre el centroderecha y el centroizquierda alemanes, actualmente gobernante en dicho país¹⁴. Como ya tuve ocasión de poner de relieve a propósito del segundo «contrato de coalición» entre dichos dos grandes partidos, se trata de un verdadero contrato «bilateral», con sus cesiones y renunciaciones recíprocas, sus propuestas legislativas de desarrollo concretas, así como con su voluntad formalizada en el texto de que el pacto en cuestión se firmaba para ser cumplido¹⁵. Lógicamente, este nuevo «contrato de coalición» reflejaba el tema del impacto de

¹² Cfr. pp. 17-18. Textualmente, «*Wir finden uns nicht damit ab, dass es in Deutschland weiterhin 7,5 Millionen funktionale Analphabeten gibt*».

¹³ Cfr. p. 18. Textualmente, «*Wir brauchen eine Ausbildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0, um mit Veränderungen wie der Digitalisierung Schritt zu halten*».

¹⁴ Su texto puede manejarse en el sitio oficial en Internet del Gobierno de la Federación, ubicado en www.bundesregierung.de (más en concreto, a través del siguiente enlace <https://www.bundesregierung.de/bregde/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906> [última entrada, el 18 octubre 2020]). Desde la perspectiva de su contenido de seguridad social, véase A. 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), pp. 235 y ss.

¹⁵ Al respecto, A. 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), pp. 19 y ss.

la digitalización sobre la formación profesional en Alemania, indicando —en lo esencial, sobre la base de que «la formación profesional en Alemania es un modelo exitoso»¹⁶— que «además queremos consolidar la “iniciativa formación profesional 4.0”, fortalecer la formación continua de aprendizas y aprendices, así como ampliar el programa especial para la digitalización de los lugares de formación profesional supraempresariales (ÜBS)»¹⁷. Como resultaba previsible, el legislador alemán se puso manos a la obra, al efecto de dar cumplimiento a dicho «contrato de coalición», también en lo tocante al asunto de la formación profesional digital, en muy poco tiempo. De ahí la promulgación de la Ley para el reforzamiento de las oportunidades de cualificación y para más protección en el seguro de desempleo (*Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung*), o simplemente Ley de oportunidades de cualificación (*Qualifizierungschancengesetz*), de 18 diciembre 2018¹⁸, que es —en lo esencial— una ley reformadora del Derecho codificado alemán de la Seguridad Social¹⁹. Sobre esta base, la Ley sobre «el trabajo del mañana» es un paso reformador más, siempre

¹⁶ Cfr. p. 29. Textualmente, «*Die berufliche Bildung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell*».

¹⁷ Cfr. p. 30. Textualmente, «*Wir wollen zudem die „Initiative Berufsbildung 4.0“ ausbauen, die Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern stärken sowie das Sonderprogramm zur Digitalisierung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) ausweiten*».

¹⁸ *Boletín Oficial Federal* de 21 diciembre 2018, parte I, p. 265l.

¹⁹ Esta ley reformadora tuvo un impacto inmediato en la jurisprudencia, acreditándolo así la referencia a ella contenida en una Sentencia (*Urteil*) del Tribunal Federal de Trabajo (*Bundesarbeitsgericht*) de 21 enero 2020 (referencia oficial 1 AZR 149/19), marginal 39.

en línea con el «contrato de coalición»²⁰. Lo comprobaremos dentro de un momento, pero antes conviene realizar un apunte de Derecho comparado, para comprobar cómo se encontraba el asunto de la formación profesional en España hasta poco antes de irrumpir la pandemia del coronavirus en mi país.

En España, no queda más remedio que afirmar que el tema de la formación profesional es un asunto «gafe» (el equivalente de esta palabra española en portugués, inglés y alemán es, respectivamente, «*pé-frio*», «*jinxed*» y «*Unglücksbringer*»). Me limitaré a aportar tres evidencias, al efecto de probar que se trata del típico asunto español «gafado». En primer lugar, la de que el artículo 11, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores (precepto regulador del tradicional contrato de aprendizaje, llamado ahora «contrato para la formación») venga teniendo una convulsa existencia jurídica, al padecer su tenor modificaciones continuas, la última de las cuales se ha producido con la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En segundo lugar, la de que al Real Decreto 1529/2012,

²⁰ Lo ponía de relieve la «motivación» del proyecto de ley de la misma, a la que aludiré luego (*infra*, apartado 3, párrafo segundo), en la cual se afirmaba literalmente lo siguiente: «Esto se corresponde también con un objetivo del contrato de coalición de los grupos del Gobierno, que prevé fomentar la formación continua de los trabajadores menos cualificados y establecer los requisitos para que la formación profesional y la formación continua profesional se acompase con la dinámica creciente de las exigencias de cualificación [*Dies entspricht auch einem Ziel des Koalitionsvertrages der Regierungsfaktionen, der vorsieht, die Weiterbildung von geringqualifizierten Beschäftigten zu fördern und Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung mit der wachsenden Dynamik veränderter Qualifikationsanforderungen Schritt hält*]» (p. 24).

de 8 noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, de desarrollo del precepto estatutario recién citado y que supuestamente pretendía importar el modelo contractual alemán de formación profesional, haya acabado pasándole lo mismo desde que se promulgó, pues sólo en el año 2013 (esto es, muy poco después de entrar en vigor) tuvo que ser enmendado hasta en tres ocasiones²¹. Y en tercer lugar, el hecho de que la Ley 30/2015, de 9 septiembre, por la se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, tuviese que ser promulgada para poner fin a los casos de corrupción existentes en las asociaciones empresariales y sindicales, sobre todo en lo tocante a la utilización por las mismas de los fondos de formación profesional ocupacional²².

3. Una ley gestada y alumbrada durante la pandemia

Sobre la base de que España se confinó (y en buena medida, se «apagó») con la promulgación del Real Decreto 463/2020, de 14 marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (sucesivamente prorrogado hasta el día 21 junio 2020), llama poderosamente la atención —desde el punto de vista español— que

²¹ Críticamente sobre dicho Real Decreto, véase A. SEMPERE NAVARRO, «Cuestiones prácticas del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 8 (2012), pp. 55 y ss.

²² Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Continuing vocational training legal framework and funding strategies: A Spanish perspective», en el volumen *Lifelong Learning durch berufliche Weiterbildung. Rechtliche Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich*, cit., pp. 132 y ss.

la Ley alemana sobre «el trabajo del mañana» se gestase y alumbrase, sin interrupción de las actividades gubernamentales y parlamentarias, cuando resultaba evidente que el coronavirus se había instalado en Alemania. Al respecto, las fechas más significativas son las siguientes: 1) el 14 febrero 2020, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*)²³, cuyo titular es el socialista Sr. Hubertus HEIL, hizo público el que con terminología española podría denominarse «anteproyecto» de la ley (en alemán, «*Referentenentwurf*»), que no contenía ninguna alusión a la pandemia del coronavirus; 2) entre el 25 y el 27 febrero 2020, se hicieron públicas hasta ocho tomas de posición (*Stellungnahmen*) sobre el anteproyecto, destacando especialmente las de la DGB (esto es, la poderosa Federación Alemana de Sindicatos, que cuenta con más de cinco millones de afiliados)²⁴, la de la Federación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria, así como la de la Agencia Federal de Empleo (esto es, la entidad gestora alemana del seguro social de desempleo); 3) el 10 marzo 2020, se publicó el «proyecto del Gobierno [*Regierungsentwurf*]», que se corresponde con el texto del proyecto de ley (*Gesetzentwurf*) presentado conjuntamente ante la Cámara Baja alemana por los grupos parlamentarios de la CDU-CSU y del SPD, que sí contenía ya dos referencias expresas a la pandemia del coronavirus; 4) de este proyecto de ley se desgajó otro proyecto de

²³ Para el seguimiento del *iter*, resulta muy útil el sitio web en Internet del Ministerio federal alemán de Trabajo y Seguridad Social, ya citado (*supra*, nota 2).

²⁴ Sobre dicha central sindical, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Los estatutos de la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen I (2009), pp. 85 y ss.

ley, tramitado con carácter urgentísimo, que acabó publicándose en el *Boletín Oficial* de la Federación alemana de 14 marzo 2020 como Ley para la mejora temporal de las normas sobre el subsidio de trabajador recortado por causa de la crisis (*Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld*), que fue la primera respuesta legislativa alemana laboral y de seguridad social, frente a la pandemia del coronavirus²⁵; y 5) por fin, en el citado *Boletín Oficial Federal* de 28 mayo 2020 se publicó el texto de la protagonista estelar de este trabajo. Dado que se trata de una ley carente de lo que con terminología española se denominaría «preámbulo» o «exposición de motivos», resulta obligado seguir llamando la atención sobre el anteriormente citado «proyecto de ley», respecto del cual insistiré sólo sobre un concreto aspecto, especialmente relevante desde el punto de vista del Derecho español.

Dado que en España se legisla, como regla general, disparando siempre con pólvora del rey (esto es, sin la correspondiente memoria económica de costes acompañante), a cualquier español le atraería como un imán el gigantesco subapartado VI de la «Parte general [*Allgemeiner Teil*]» de la «Motivación [*Begründung*]» del proyecto de ley, allí donde trata de los «Gastos presupuestarios sin coste de cumplimiento [*Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand*]» y de los «Costes de cumplimiento [*Erfüllungsaufwand*]» (y dentro de estos últimos, especialmente los relativos a «Ciudadanas y ciudadanos

²⁵ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «El impacto de la pandemia del coronavirus sobre la legislación laboral y de seguridad social alemana», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4 (2020), pp. 518 y ss.

[*Bürgerinnen und Bürger*]», así como a la «Administración [*Verwaltung*]»). A este respecto, me limitaré a aducir sólo tres muestras o ejemplos, eso sí, totalmente reveladoras del que podría denominarse *modus germanicus* de elaborar leyes. En primer lugar, la afirmación de que «el perfeccionamiento de la regulación de la autorización de medidas conduce a tarifas de costes promedio en la Federación más altas, y con ello, a un incremento de gastos en prestaciones para la inserción laboral en cuantía de hasta 176 millones de euros por año, en el medio plazo»²⁶. En segundo lugar, la indicación de que «el proyecto de ley prevé en el nuevo párrafo 54a, apartado 6, del [Libro] III del C[ódigo de]S[eguridad]S[ocial], para un participante en la cualificación de acceso, la posibilidad de solicitar costes de viaje»²⁷, teniendo en cuenta que «tomando 10.000 solicitudes y coste temporal de 12 minutos por caso, se deriva un coste global de 2.000 horas por año»²⁸. En tercer lugar, en fin, la concreción de que «el mayor número e importancia de las entrevistas de asesoramiento e intermediación, que lleva aparejado el reforzamiento del proceso de intermediación, también en el contexto directo de la inscripción del desempleo, conduce a un coste corriente de cumplimiento para la A[gencia]F[ederal de]E[mpleo]

²⁶ Cfr. p. 27. Textualmente, «*Die Weiterentwicklung der Regelungen zur Maßnahmezulassung führt zu höheren Bundesdurchschnittskostensätzen und damit zu Mehrausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in Höhe von mittelfristig bis zu 176 Millionen Euro pro Jahr*».

²⁷ Cfr. p. 29. Textualmente, «*Der Gesetzentwurf schafft im neuen § 54a Absatz 6 SGB III für an einer Einstiegsqualifizierung Teilnehmende die Möglichkeit, Fahrkosten zu beantragen*».

²⁸ *Ibidem*. Textualmente, «*Bei angenommen 10 000 Anträgen und einem Zeitaufwand von 12 Minuten pro Fall ergibt sich ein Gesamtaufwand von 2 000 Stunden pro Jahr*».

valorado en alrededor de 9,9 millones de euros anuales»²⁹, teniendo en cuenta que «a este respecto, hay que partir de que, con alrededor de 246.000 personas, hay que realizar una entrevista adicional con una duración de alrededor de 45 minutos, sobre la base de una tarifa salarial de 53,47 euros por hora»³⁰.

Frente a la naturalidad con que el *Bundestag* siguió cumpliendo sus funciones durante la «primera ola» de la pandemia, el Parlamento español no promulgó durante ese período, en cambio, ni una sola ley (la Ley 1/2020 se promulgó con fecha 15 julio, esto es, casi un mes después de haberse levantado en España el estado de alarma). Es cierto que muchos políticos y políticas españoles se infectaron al comienzo de la recién citada «primera ola», como en los casos notorios de la Vicepresidenta Primera del Gobierno, de la Ministra de Igualdad o de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, todas ellas parlamentarias y participantes en una multitudinaria manifestación feminista celebrada en Madrid el día 8 marzo 2020 (entre las mujeres no parlamentarias participantes, también se infectó la esposa del Presidente del Gobierno, Sr. SÁNCHEZ), las consecuencias de cuya convocatoria se encuentran todavía *sub iudice* ante los tribunales españoles. Esta inacción parlamentaria española se colmó con una increíble, improvisada,

²⁹ Cfr. p. 30. Textualmente, «Die mit der Stärkung des Vermittlungsprozesses einhergehende größere Zahl und Bedeutung der Beratungs- und Vermittlungsgespräche auch im unmittelbaren Kontext des Eintritts der Arbeitslosigkeit führt zu laufendem Erfüllungsaufwand bei der BA von geschätzt rund 9,9 Millionen Euro jährlich».

³⁰ *Ibidem*. Textualmente, «Dabei wird davon ausgegangen, dass mit rund 246 000 Personen zusätzliche Gespräch mit einer Dauer von rund 45 Minuten auf Basis eines Lohnsatzes von 53,47 Euro pro Stunde zu führen sind».

contradictoria, histérica y sin precedentes en la historia post-constitucional española promulgación de hasta diecisiete Reales Decretos-ley³¹, que comenzó con la promulgación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, y que concluyó –tomando siempre como referencia la finalización del estado de alarma– con la promulgación del Real Decreto-ley 22/2020, de 16 junio, por el que se regula la creación del Fondo COVID-19 y se establecen las reglas relativas a su distribución y libramiento.

4. Una ley «de artículos», reformadora especialmente del derecho de la seguridad social

Con terminología alemana, la ley sobre «el trabajo del mañana» es una «ley de artículos [*Artikelgesetz*]», esto es, una ley cuyo contenido no se divide en párrafos (*Paragrafen*) –a diferencia de lo que sucede con la generalidad de leyes y reglamentos de la Federación alemana–, sino precisamente en porciones normativas mayores a las usuales, que son en Alemania los «artículos». Esto se debe a que se trata de una ley reformadora de otras leyes promulgadas con anterioridad a ella (en consecuencia, se trata de una «*Änderungsgesetz*»), cuyos concretos párrafos enmendados se especifican, como es lógico, en los artículos que componen la

³¹ Popular y malévolamente llamada en España «la yenka» [al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Pandemia del coronavirus, tutela cautelar laboral y trabajadores de atención domiciliaria», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1 (2020), pág. 178].

misma³². Estos artículos son diecinueve, poseyendo carácter reformador los dieciocho primeros, pues el artículo 19 regula el asunto de su «entrada en vigor», precisamente con este rótulo («*Inkrafttreten*»). Este artículo 19 es un precepto muy complejo, al estar subdividido en siete apartados, repercutiendo en esta complejidad suya el hecho de que el articulado de la ley esté integrado por lo que, con terminología española, podrían denominarse disposiciones transitorias y disposiciones derogatorias, a las cuales me referiré dentro de un momento. En cuanto al fondo, se trata de una ley esencialmente reformadora de dos Libros del Código alemán de Seguridad Social [cfr. *infra*, B)], aunque también procede a enmendar ciertas leyes laborales de la Federación, alguna de ellas muy típicamente alemana [cfr. *infra*, A)], al igual –aunque más episódicamente– que otras leyes federales no incardinables ni en el ordenamiento laboral alemán, ni tampoco en el ordenamiento laboral de seguridad social, si bien una de estas otras leyes resulte más fronteriza con el ordenamiento laboral que con el ordenamiento de seguridad social, aunque esto –como se verá– sorprenda mucho en España.

4.1. Sus modificaciones de la legislación laboral no codificada

Sobre la base de que la legislación laboral alemana se encuentra desperdigada en una multitud de leyes federales, al haber fracasado

³² En este contexto, sobre leyes alemanas «madres» y leyes alemanas «hijas», véase A. ARUFE VARELA, *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), pp. 3 y ss.

los intentos de codificación de la misma³³, las leyes laborales reformadas por la protagonista estelar de este trabajo son cinco. Todas tienen su equivalente, más o menos próximo o lejano, con leyes del ordenamiento jurídico laboral español, salvo en un caso. Estas leyes enmendadas son las siguientes: 1) la Ley de organización de la empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*), de 15 enero 1972, reguladora de la representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo privados (esto es, lo que los alemanes llaman «cogestión en el centro de trabajo [*Mitbestimmung im Betrieb*]»), cuyo equivalente español es el Título II del Estatuto de los Trabajadores, regulador de los delegados de personal y de los comités de empresa³⁴; 2) la Ley del comité portavoz (*Sprecherausschussgesetz*), de 20 diciembre 1988, totalmente carente de equivalencias en el ordenamiento jurídico laboral español, pues se trata de una ley reguladora de la representación legal de los trabajadores directivos (*leitenden Angestellten*) en el centro de trabajo (más en concreto, aquellos centros de trabajo que cuenten con al menos diez trabajadores directivos); 3) la Ley sobre los comités de empresa europeos (*Europäische Betriebsräte-Gesetz*), de 28 octubre 1996, cuyo equivalente en España es la Ley 10/1997, de 24 abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, ambas de transposición de la Directiva 94/45/CE del

³³ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), pp. 2 y ss.

³⁴ Críticamente, véase A. ARUFE VARELA, «Los representantes legales o unitarios “extraestatutarios” de los trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 127 (2005), pp. 297 y ss.

Consejo, de 22 septiembre 1994; 4) la Ley sobre la implicación de los trabajadores en una sociedad anónima europea (*SE-Beteiligungsgesetz*), de 22 diciembre 2004, cuyo equivalente español es la Ley 31/2006, de 18 octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, habiendo transpuesto ambas la Directiva 2001/86/CE del Consejo, 8 octubre 2001³⁵; y 5) la Ley sobre la implicación de los trabajadores en una sociedad cooperativa europea (*SCE-Beteiligungsgesetz*), de 14 agosto 2006, cuyo equivalente español es la ley recién citada, habiendo transpuesto ambas normas la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 julio 2003.

En la Ley sobre «el trabajo del mañana», los preceptos modificadores de las citadas cinco leyes laborales son sus artículos 5 a 14, que conforman cinco pares de preceptos. Todos estos pares de preceptos obedecen a la misma dinámica, dado que el primer precepto del par contiene una disposición transitoria (en la que se ciñe la vigencia del concreto párrafo de la ley laboral modificada a un determinado período de tiempo), mientras que el segundo precepto del propio par contiene una disposición derogatoria (por virtud de la cual se elimina el contenido del concreto párrafo modificado, a partir de 1 enero 2021). Aunque todos esos pares de artículos son idénticos, me centraré —al efecto de ejemplificarlo— en los artículos 5 y 6 (de modificación de la citada Ley de organización de la empresa), afirmando a este respecto: 1) el

³⁵ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea: puntos críticos sobre la Ley 31/2006, de 18 de octubre», *Actualidad Laboral*, núm. 21 (2009), pp. 2572 y ss.

artículo 5, que se modifica el párrafo 129 de dicha Ley, el cual pasa a disponer que «la participación en las reuniones del comité de empresa ..., así como la adopción de acuerdos, pueden llevarse a cabo por medio de videoconferencia y teleconferencia, cuando se garantice que los terceros no puedan conocer el contenido de la reunión»³⁶, teniendo en cuenta que «la grabación no resulta admisible»³⁷; 2) el artículo 6, por su parte, que «se deroga ... el párrafo 129 de la Ley de organización de la empresa»³⁸; y 3) teniendo en cuenta que esta derogación queda pospuesta para un momento ulterior, pues el apartado 6 del artículo 19 indica que «los artículos ... 6, 8, 10, 12 y 14 entran en vigor el 1 enero 2021»³⁹.

Estos cinco pares de artículos no figuraban ni en el originario anteproyecto de ley sobre «el trabajo del mañana», ni tampoco en el originario proyecto de ley tramitado en la Cámara Baja alemana, habiendo sido incorporados, a través de las correspondientes enmiendas, en la sesión celebrada en dicha Cámara el día 22 abril 2020⁴⁰. Aunque, como acaba de verse, se refieren a las reuniones telemáticas de los órganos de representación de los intereses de los trabajadores (abordando, en consecuencia, asuntos digitales), su

³⁶ Inciso primero. Textualmente, «*Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats ... sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können*».

³⁷ Inciso segundo. Textualmente, «*Eine Aufzeichnung ist unzulässig*».

³⁸ Textualmente, «*§ 129 des Betriebsverfassungsgesetz ... wird aufgehoben*».

³⁹ Textualmente, «*die Artikel ... 6, 8, 10, 12 und 14 treten am 1. Januar 2021 in Kraft*».

⁴⁰ Véase Acta de la sesión, en el sitio oficial en Internet de la Cámara Baja alemana, a través del enlace <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/187/1918753.pdf> (última entrada, el 18 octubre 2020).

inclusión en la Ley sólo cabe calificarla de muy forzada; y más, si se tiene en cuenta que se trata de una Ley sobre «el trabajo del mañana». En efecto, en mi opinión, lo pretendido por las representaciones de intereses de los trabajadores, al modo del «canto del cisne», es la vuelta al trabajo del ayer (o si se quiere, la vuelta a la «vieja normalidad»), suponiendo que la pandemia del coronavirus acabará pasando, y suponiendo, además, que cuando pase se volverá a las viejas prácticas de antaño, como los viajes para participar en reuniones, el desarrollo de éstas por espacio de varios días con alojamiento en hoteles «confortables», el cobro de dietas y viáticos correspondientes a los viajes en cuestión, etc., sin caer en la cuenta de que —especialmente por imperativos de carácter económico— todo ese pasado quizá se lo haya llevado el viento («*gone with the wind!*»), y de que las nuevas tecnologías han llegado para quedarse, también en el ámbito de actuación de los órganos colegiados, aunque haya muchos —incluso en Alemania— que no lo vean así, lo que explica que estos pares de preceptos se encuentren no sólo ligados a la pandemia (en el caso del nuevo párrafo 129 de la Ley de organización de la empresa, su rótulo «Reglas especiales con motivo de la pandemia COVID-19 [*Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie*]», lo dice todo), sino también en línea con el «paquete de protección social», promulgado a causa de la pandemia del coronavirus, y cuando la duración de ésta se preveía de corta duración⁴¹, según el cual las reuniones telemáticas de las

⁴¹ Se trata de la Ley para el acceso facilitado al aseguramiento social y para la movilización y para la protección de los prestadores de servicios sociales como consecuencia del Coronavirus SARS-CoV-2 (Paquete de protección social) [*Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2*]

entidades gestoras de la seguridad social alemana se impusieron igualmente con matices de carácter cronológico («el parágrafo 64, apartado 3a, del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social [relativo a que “los órganos de auto-administración y las comisiones especiales ... pueden decidir por escrito sin reunión presencial”] pierde su vigencia el 1 octubre 2020»)⁴², al igual que sucede con estos cinco pares de preceptos a que acabo de hacer referencia.

4.2. Sus modificaciones del código de seguridad social

En realidad, el grueso del contenido de la Ley sobre «el trabajo del mañana» se orienta a la modificación de dos de los doce Libros de que se compone en la actualidad el Código alemán de Seguridad Social (*Sozialgesetzbuch*) o, en su acrónimo oficial, SGB⁴³. Se trata de su Libro II, regulador de la protección asistencial (esto es, financiada con cargo a impuestos) de la contingencia de desempleo⁴⁴, así como de su Libro III, regulador de la protección contributiva (esto es, financiada con cargo a cotizaciones sociales,

(*Sozialschutz-Paket*)], de 27 marzo 2020 (*Boletín Oficial Federal* de 27 marzo 2020, parte I, p. 575). Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «El impacto de la pandemia del coronavirus sobre la legislación laboral y de seguridad social alemana», cit., pp. 517 y ss.

⁴² Cfr. artículo 11 (rotulado «Entrada en vigor y pérdida de vigencia [*Inkrafttreten, Außerkrafttreten*]»), apartado 3, inciso primero, de la Ley de 27 marzo 2020.

⁴³ Sobre la estructura de dicho monumento jurídico contemporáneo, véase A. ARUFE VARELA, «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del derecho alemán de la seguridad social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 77 (2008), pp. 197 y ss.

⁴⁴ Sobre él, considero actualmente comentario de referencia J. MÜNDER y U. GEIGER, *Sozialgesetzbuch II. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Lehr- und Praxiskommentar*, 7ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2020), 1367 pp.

pagadas por empresarios y por trabajadores) de la propia contingencia de desempleo⁴⁵. Simplificando, puede afirmarse que se trata de los dos Libros reguladores de las funciones y competencias del servicio público alemán de empleo, encarnado en una única entidad gestora de ámbito federal, denominada Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit*). Desde el punto de vista español, se trata de un organismo sorprendente, pues permite hablar de un modelo de gestión de la política de empleo que es a la vez unitario e integral, encontrándose así en las antípodas del modelo español de servicios públicos de empleo, tan ineficiente, que no es ni unitario (al estar territorialmente troceada la política activa de empleo entre nuestras diecisiete Comunidades Autónomas) ni integral (al ser compartimentos estancos la política activa y la política pasiva de empleo). A pesar de la aparente perfección de este modelo alemán, cabe afirmar que la Ley sobre «el trabajo del mañana» opera una importante puesta al día del modelo en cuestión, que hace hincapié en la protección contributiva del desempleo. En efecto, del citado Libro II se modifican sólo dos párrafos⁴⁶, mientras que en el Libro III la modificación afecta a nada más y nada menos que cuarenta párrafos del mismo⁴⁷, aproximadamente un 10 por ciento del total de párrafos del Libro en cuestión.

⁴⁵ Sobre él, considero actualmente comentario de referencia J. BRAND (Editor), *SGB III. Sozialgesetzbuch. Arbeitsförderung. Kommentar*, 8ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2018), 1245 pp.

⁴⁶ Más en concreto, se trata de los párrafos 16 y 82.

⁴⁷ Más en concreto, se trata de los párrafos 3, 22, 38, 45, 54a, 56, 57, 61, 74, 75, 75a, 76, 77, 79, 81, 82, 106, 106a, 109, 110, 111, 111a, 130, 131a, 141, 144, 321, 179, 180, 181, 323, 324, 325, 327, 333, 404, 405, 419, 421 y 450.

La «motivación» del proyecto de ley resulta esencial, a efectos de desentrañar el sentido de estas modificaciones operadas en los Libros II y III del Código de Seguridad Social. Al respecto, las afirmaciones cruciales en ella son tres. En primer lugar, detectar la existencia de un problema, pues «la porción de trabajadores con deber de aseguramiento en la seguridad social en profesiones cuyas actividades ya podrían ser sustituidos por ordenadores o por máquinas controladas por ordenadores ha aumentado considerablemente en los últimos años»⁴⁸. En segundo lugar, concretar una terapia para hacer frente al problema en cuestión, indicando que «para contrarrestar el desequilibrio de cualificación y para garantizar especialistas suficientemente cualificados, pero también para suavizar las consecuencias negativas a los trabajadores y para evitar el desempleo condicionado a la tecnología, debe fortalecerse la formación profesional y la formación continua, así como la cualificación profesional, en relación con el aprendizaje a lo largo de la vida»⁴⁹. Y en tercer lugar, la realización de un pronóstico relativamente negativo, pues «el cambio estructural económico y profesional, según cálculos del Observatorio Especializado del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social (BMAS), creará hasta el año 2035 un total de casi 3,3 millones de puestos de trabajo, pero simultáneamente desaparecerán alrededor de 4 millones de

⁴⁸ P. 20. Textualmente, «*Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Berufen, deren Tätigkeiten bereits jetzt durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt werden könnten, ist in den letzten Jahren merklich gestiegen*».

⁴⁹ P. 21. Textualmente, «*Um dem qualifikatorischen Mismatch entgegenzuwirken und ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu sichern, aber auch negative Folgen für Beschäftigte abzufedern und technologiebedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, müssen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Qualifizierungen gestärkt werden*».

puestos de trabajo (Pronóstico del BMAS sobre “Mundo laboral digitalizado”, Informe de investigación 526/1K)»⁵⁰.

La «motivación» del proyecto de ley contiene una extraordinaria riqueza de afirmaciones y datos, que permiten comprender cabalmente lo pretendido por las modificaciones de los parágrafos de los Libros II y III del Código de Seguridad Social, a que antes hice referencia. En ella, destacan especialmente los tres siguientes ejes argumentativos. En primer lugar, el reforzamiento de la formación profesional continua (o «dual»), tan típicamente alemana, a efectos de conseguir el incremento de la digitalización de los trabajadores, pues «la formación continua puede ayudar a las empresas a garantizar su necesidad de mano de obra con competencias adecuadas, lo cual también es importante sobre la base de la escasez creciente en muchos ámbitos del mercado de trabajo»⁵¹, teniendo en cuenta que «la formación continua de los trabajadores tiene la ventaja, frente a una nueva contratación, de que las empresas ya conocen bien a sus trabajadores y su potencial»⁵², y además, que «gracias a la formación continua pueden evitarse costes de búsqueda de personal y una eventual provisión errónea, en caso de

⁵⁰ Cfr. p. 20. Textualmente, «*Der wirtschaftliche und berufliche Strukturwandel lässt nach Berechnungen des Fachkräftemonitorings des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bis zum Jahr 2035 insgesamt fast 3,3 Millionen Arbeitsplätze entstehen, gleichzeitig werden aber auch rund 4 Millionen Arbeitsplätze wegfallen (BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“, Forschungsbericht 526/1K)*».

⁵¹ Cfr. p. 23. Textualmente, «*Weiterbildung kann Betrieben helfen, ihren Bedarf an Fachkräften mit adäquaten Kompetenzen zu sichern, was auch aufgrund der zunehmenden Engpässe in manchen Bereichen des Arbeitsmarktes bedeutsam ist*».

⁵² *Ibidem*. Textualmente, «*hat die Weiterbildung der Beschäftigten gegenüber einer Neueinstellung den Vorteil, dass die Betriebe ihre Beschäftigten und deren Potenziale bereits gut kennen*».

reclutamiento externo (Informe abreviado del IAB, 16/2019)»⁵³. En segundo lugar, fomentar que la población empleada y no empleada adquiera títulos de formación profesional vinculados a las nuevas competencias digitales, afirmando a este respecto que «en vista de las buenas oportunidades del mercado de trabajo para el personal especializado y del alto riesgo de desempleo y del alto riesgo de sustituibilidad de los menos cualificados, el proyecto de ley prevé el derecho al fomento de la post-cualificación profesional para la recuperación de una titulación profesional»⁵⁴, teniendo en cuenta que «las modificaciones legales para la post-cualificación de los menos cualificados no sólo son importantes para tratar eficazmente del paro de larga duración, sino también para satisfacer la necesidad de personal especializado en el segmento medio de la cualificación»⁵⁵. En tercer lugar, la digitalización absoluta de la citada Agencia Federal de Empleo, en cuanto que único órgano gestor en Alemania de todas las políticas de empleo, activas y pasivas, pues «las modificaciones en relación con la comunicación temprana de la demanda de empleo, y la posibilidad de la comunicación electrónica del desempleo en el portal específico de la A[gencia]F[ederal de]E[mpleo], sirven para el perfeccionamiento, acorde con los

⁵³ *Ibidem*. Textualmente, «Über eine Weiterbildung können sie Kosten der Personalsuche und eine etwaige Fehlbesetzung im Falle einer externen Rekrutierung vermeiden (IAB-Kurzbericht 16/2019)».

⁵⁴ *Ibidem*. Textualmente, «Angesichts der guten Arbeitsmarktchancen für Fachkräfte und das hohe Arbeitslosigkeits- und Substituierungsrisiko von Geringqualifizierten sieht der Gesetzentwurf einen Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung zum Nachholen eines Berufsabschlusses vor».

⁵⁵ Cfr. pp. 23-24. Textualmente, «Die gesetzlichen Änderungen zur Nachqualifizierung von Geringqualifizierten sind nicht nur bedeutsam, um Langzeitarbeitslosigkeit wirksam zu begegnen, sondern auch um den Bedarf an Fachkräften im mittleren Qualifikationssegment zu decken».

tiempos y cercano a los ciudadanos, de los servicios administrativos y de los procesos administrativos digitales en el seno de la A[gencia]F[ederal de]E[mpleo]»⁵⁶, teniendo en cuenta que «esto incluye también la posibilidad de llevar a cabo entrevistas de asesoramiento y de intermediación por videollamada, para poder utilizar lo mejor posible el tiempo, hasta la terminación de la relación laboral, en el proceso de intermediación»⁵⁷, y con ello, «proporcionar una forma equivalente y segura para el acceso, acorde con los tiempos, a un procedimiento prestacional moderno y digitalizado, a las personas que quieren usar esa forma»⁵⁸.

4.3. Sus modificaciones de otras leyes

A diferencia de lo que sucede en el Derecho español, en donde el legislador suele abandonar a su suerte las leyes y reglamentos que promulga, a pesar de que continúan estando vigentes, el legislador alemán es infinitamente más cuidadoso y más pulcro, pues procede a retocar los textos legales y reglamentarios vigentes, al efecto de mantener siempre al día las concordancias y remisiones que los

⁵⁶ Cfr. p. 25. Textualmente, «Die Änderungen bei der frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung und die Möglichkeit einer elektronischen Arbeitslosmeldung im Fachportal der BA dienen der zeitgemäßen und bürgerfreundlichen Weiterentwicklung von digitalen Verwaltungsleistungen und Verwaltungsprozessen bei der BA».

⁵⁷ *Ibidem*. Textualmente, «Das beinhaltet auch die Möglichkeit zur Durchführung von Beratungs- und Vermittlungsgesprächen per Videotelefonie, um die Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestmöglich für den Vermittlungsprozess nutzen zu können».

⁵⁸ Cfr. pp. 25-26. Textualmente, «gegenüber der Meldung durch persönliche Vorsprache eine gleichrangige und rechtssichere Form für einen zeitgemäßen Zugang zu einem modernen, digitalisierten Leistungsverfahren für die Personen schaffen, die diese Form nutzen möchten».

mismos efectúan a otras normas ulteriormente enmendadas. Es el caso de los artículos 15, 16 y 17 de la Ley sobre «el trabajo del mañana», que proceden a poner al día las remisiones efectuadas por tres concretas normas a párrafos del Libro III del Código de Seguridad Social, tras las enmiendas efectuadas en ellos por la Ley en cuestión. De estas tres normas, dos tienen un claro carácter extralaboral, pues se trata de la Ley de extranjería (*Aufenthaltsgesetz* o, en su acrónimo oficial, *AufenthG*), de 30 julio 2004⁵⁹, así como del Reglamento de fomento de la lengua alemana (*Deutschsprachförderverordnung* o, en su acrónimo oficial, *DeuFöV*), de 4 mayo 2016⁶⁰. La tercera norma es una Ley fronteriza entre el ordenamiento laboral y el ordenamiento de seguridad social, aunque –desde el punto de vista del Derecho español– presenta un interés comparatista muy grande. Se trata de la Ley de compensación de costes (*Aufwendungsausgleichsgesetz* o, en su acrónimo oficial,

⁵⁹ Según el artículo 16 de la Ley sobre «el trabajo del mañana», la Ley de extranjería «se modifica como sigue [*wird wie folgt geändert*]», de manera que «en el párrafo 44, apartado 4, inciso 2, núm. 1, letra b, la expresión “párrafo 130” se sustituye por la expresión “párrafo 74”» (núm. 1; textualmente, «*In § 44 Absatz 4 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe b wird die Angabe „§ 130“ durch die Angabe „§ 74“ ersetzt*»), mientras que «en el párrafo 45a, apartado 2, inciso 3, núm. 2, la expresión “párrafo 130” se sustituye por la expresión “párrafo 74”» (núm. 2; textualmente, «*In § 45a Absatz 2 Satz 3 Nummer 2 wird die Angabe „§ 130“ durch die Angabe „§ 74“ ersetzt*»). Sobre dicha ley, considero comentario de referencia B. HUBER y J. MANTEL (Editores), *Aufenthaltsgesetz / Asylgesetz. Mit Freizügigkeitsgesetz/EU und ARB 1/80. Kommentar*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2020), 1800 pp.

⁶⁰ Según el artículo 17 de la Ley sobre «el trabajo del mañana», el Reglamento de fomento de la lengua alemana «se modifica como sigue [*wird wie folgt geändert*]», de manera que «en el párrafo 4, apartado 1, inciso 1, núm. 1, letra a, la expresión “párrafo 130” se sustituye por la expresión “párrafo 74”» (núm. 1; textualmente, «*In § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird die Angabe „§ 130“ durch die Angabe „§ 74“ ersetzt*»), mientras que «en el párrafo 16, inciso 1, se suprimen las palabras “o el párrafo 130 del Libro Tercero del Código de Seguridad Social”» (núm. 2; textualmente, «*In § 16 Satz 1 werden die Wörter „oder § 130 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ gestrichen*»).

AAG), de 22 diciembre 2005⁶¹, reguladora de las bonificaciones que la seguridad social alemana abona a las pequeñas y medianas empresas, como consecuencia del pago directo por estas últimas a los trabajadores accidentados o enfermos del subsidio de incapacidad temporal, que no es en Alemania ninguna prestación de seguridad social, a diferencia de lo que sucede en España, sino un mecanismo de continuación temporal del pago del salario (el nombre de esta institución, que lo dice todo, es precisamente «continuación del pago del salario [*Entgeltfortzahlung*]»)⁶².

5. Epílogo. Una ley congruente con los objetivos del plan de recuperación para europa

Como es sabido, la crisis económica sin precedentes (a calificar casi de verdadera hecatombe económica, provocada por la pandemia del coronavirus) dio lugar a una rápida reacción autodefensiva de las instituciones de la Unión Europea, la cual aparece formalizada en un complejísimo documento titulado «Conclusiones adoptadas por el Consejo Europeo en la reunión extraordinaria de 17, 18, 19, 20 y 21

⁶¹ Según el artículo 15 de la Ley sobre «el trabajo del mañana», «en el párrafo 11, apartado 2, núm. 3, de la Ley de compensación de costes ..., las palabras “concedidas ... párrafo 79, apartado 2, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social”, se sustituyen por las palabras “promovidas ... párrafo 76, apartado 7, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social”» (textualmente, «*In § 11 Absatz 2 Nummer 3 des Aufwendungsausgleichsgesetzes ..., werden die Wörter „§ 79 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bezuschusste“ durch die Wörter „§ 76 Absatz 7 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch geförderte“ ersetzt*»).

⁶² Sobre el tema, véase A. ARUFE VARELA, «La incapacidad temporal derivada de riesgos comunes en el Derecho alemán. Un estudio comparado con el Derecho español», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IV (2012), pp. 17 y ss.

julio 2020», fechado en Bruselas precisamente el último de los días recién mencionados. En el preámbulo de este documento, se afirma —entre otras varias cosas⁶³— lo siguiente: 1) «la crisis de la COVID-19 plantea un desafío de proporciones históricas para Europa»⁶⁴; 2) «lentamente, estamos saliendo de la grave crisis sanitaria»⁶⁵, por lo que, aunque «sigue siendo necesario extremar la vigilancia de la situación sanitaria, ahora la atención se desplaza a mitigar los daños socioeconómicos»⁶⁶; y 3) «esto requiere un esfuerzo sin precedentes y un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea»⁶⁷. Evidentemente, este esfuerzo extraordinario exige allegar recursos igualmente extraordinarios, radicando la principal novedad de dichas «conclusiones», a estos concretos efectos, en el hecho de que la Unión Europea pasa a convertirse por vez primera en un sujeto político deudor, de manera que —siempre según las «conclusiones»— «se autorizará a la Comisión a contraer empréstitos en los mercados de capitales en nombre de la Unión»⁶⁸, teniendo en cuenta que esta autorización de contraer deudas lo es «por un importe máximo de 750 000 millones EUR a precios de 2018»⁶⁹, y que «de conformidad con el principio de buena gestión financiera, el reembolso se

⁶³ Localizable en el sitio oficial en Internet de la Comisión, ubicado en <https://ec.europa.eu> (en el enlace https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/recovery-plan-europe_es [última entrada, el 18 octubre 2020]).

⁶⁴ Cfr. p. 1.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ Cfr. p. 2.

⁶⁹ Cfr. p. 3.

programará de manera que se garantice una reducción constante y previsible de los pasivos hasta el 31 de diciembre de 2058»⁷⁰.

En cuanto a la movilización de los recursos de este «plan de recuperación para Europa», sólo cabe hablar de un parecido irresistible con la movilización de los recursos del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, últimamente regulado por el Reglamento 1309/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 diciembre 2013⁷¹. En efecto, en cuanto al procedimiento de obtención de «subvenciones» y «préstamos» por parte de los Estados miembros, cabe hablar aquí de trámites procedimentales similares a los de dicho Fondo, reconducibles —en lo más esencial— a los tres siguientes: 1) «los Estados miembros elaborarán planes nacionales de recuperación y resiliencia que expongan el programa de reformas e inversiones del Estado miembro en cuestión para el período 2021-2023»⁷²; 2) «la Comisión evaluará los planes de recuperación y resiliencia en un plazo de dos meses a partir de su presentación»⁷³, teniendo en cuenta —y esta afirmación me parece crucial— que «la contribución efectiva a la transición ecológica y digital también será condición indispensable para conseguir una evaluación positiva»⁷⁴; y 3) «la Comisión adoptará una decisión sobre la evaluación del cumplimiento satisfactorio de las metas y los objetivos pertinentes y

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ Sobre las fuentes reguladoras (paradójicamente norteamericanas, aunque sorprenda) tenidas en cuenta para estructurar el Fondo en cuestión, véase A. ARUFE VARELA, *Los despidos colectivos en el Derecho de los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español y el de la Unión Europea*, Netbiblo (A Coruña, 2014), pp. 83 y ss.

⁷² Cfr. p. 5.

⁷³ Cfr. p. 6.

⁷⁴ *Ibidem*.

sobre la aprobación de los pagos de conformidad con el procedimiento de examen»⁷⁵. Por lo demás, el parecido se extrema, si examina, de un lado, la llamada «Metodología de asignación de recursos globales por Estado miembro para el período 2021-2027»⁷⁶, con sus continuas alusiones a las llamadas regiones «de nivel NUTS 2»⁷⁷, al igual que sucede en el citado Reglamento del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización; y de otro lado, si se repara en el dato de que existen «porcentajes de cofinanciación»⁷⁸, con el consiguiente efecto multiplicador de los fondos aportados por la Unión Europea, los cuales oscilan entre el 40 por ciento («para las regiones más desarrolladas») y el 85 por ciento («para las regiones menos desarrolladas»).

A la vista de esta estructuración del «plan de recuperación para Europa», resulta evidente que la médula de la Ley sobre «el trabajo del mañana» (recuérdese, la reforma de los Libros II y III del Código alemán de Seguridad Social, reguladores de la gestión de las políticas de empleo por parte de la citada Agencia Federal de Empleo) coloca a Alemania en una posición especialmente idónea para captar y ejecutar eficazmente los fondos que a dicho país puedan corresponderle con cargo a dicho plan, fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, porque pretende ahondar en la digitalización de la actuación administrativa de la Agencia Federal de Empleo, cuya peculiar estructuración territorial (no superpuesta

⁷⁵ *Ibidem.*

⁷⁶ Cfr. pp. 24 y ss.

⁷⁷ Cfr., por ejemplo, pp. 28, 29 y 30.

⁷⁸ Cfr. pp. 34-35.

a la estructuración político-territorial alemana, sino adaptada a la de las regiones o zonas NUTS 2) se ha revelado ya especialmente ágil y poco burocrática, al efecto de captar y ejecutar recursos económicos procedentes del antiguo Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización⁷⁹. En segundo lugar, porque la completa alfabetización digital de la población activa alemana, pretendida por la Ley sobre «el trabajo del mañana», permite concebir proyectos financiados, cuya repercusión digital queda prácticamente asegurada (recuérdese que la Comisión Europea tiene que tener en cuenta, al efecto de evaluar positivamente los proyectos financiados, «la contribución efectiva a la transición ecológica y digital»). Lo que pueda ocurrir en España, respecto de dicho plan europeo, parece actualmente impredecible. Ahora bien, el elevado índice de analfabetización digital existente en la sociedad española, así como las disfuncionalidades de nuestro sistema de servicios públicos de empleo (que no es ni unitario ni integral, encontrándose en las antípodas del modelo alemán de servicios públicos de empleo), no permite presagiar nada bueno, evidenciándolo así la escasa captación de recursos económicos procedentes del citado Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización de los que España, en su día, pudo beneficiarse⁸⁰.

⁷⁹ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «El modelo alemán de gestión de las políticas de empleo», en el volumen *Estrategia europea, Estado autonómico y política de empleo. XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), pp. 388-389.

⁸⁰ Sobre el tema, en relación con Portugal, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Portugal y Alemania ante el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización. Un estudio comparado», en el vol. *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. II, Universidad Católica Portuguesa (Lisboa, 2015), pp. 191 y ss.

Bibliografía citada

A. ARUFE VARELA, «Los representantes legales o unitarios “extraestatutarios” de los trabajadores», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 127 (2005).

A. ARUFE VARELA, *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).

A. ARUFE VARELA, «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del derecho alemán de la seguridad social», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 77 (2008).

A. ARUFE VARELA, «El modelo alemán de gestión de las políticas de empleo», en el volumen *Estrategia europea, Estado autonómico y política de empleo. XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008).

A. ARUFE VARELA, «La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea: puntos críticos sobre la Ley 31/2006, de 18 de octubre», *Actualidad Laboral*, núm. 21 (2009).

A. ARUFE VARELA, «La incapacidad temporal derivada de riesgos comunes en el Derecho alemán. Un estudio comparado con el Derecho español», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. IV (2012).

A. ARUFE VARELA, *Los despidos colectivos en el Derecho de los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español y el de la Unión Europea*, Netbiblo (A Coruña, 2014).

A. 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).

A. 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).

J. BRAND (Editor), *SGB III. Sozialgesetzbuch. Arbeitsförderung. Kommentar*, 8ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2018).

B. HUBER y J. MANTEL (Editores), *Aufenthaltgesetz / Asylgesetz. Mit Freizügigkeitsgesetz/EU und ARB 1/80. Kommentar*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2020).

J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Los estatutos de la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen I (2009).

J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Portugal y Alemania ante el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización. Un estudio comparado», en el vol. *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, vol. II, Universidad Católica Portuguesa (Lisboa, 2015).

J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).

J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Continuing vocational training legal framework and funding strategies: A Spanish perspective», en el volumen *Lifelong Learning durch berufliche Weiterbildung. Rechtliche Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich*, ÖGB Verlag (Viena, 2017).

J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «El impacto de la pandemia del coronavirus sobre la legislación laboral y de seguridad social alemana», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4 (2020).

J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Pandemia del coronavirus, tutela cautelar laboral y trabajadores de atención domiciliaria», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1 (2020).

J. MÜNDER y U. GEIGER, *Sozialgesetzbuch II. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Lehr- und Praxiskommentar*, 7ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2020).

G. RING, «Weiterbildungsansprüche abhängig Beschäftigter in Deutschland», en el volumen *Lifelong Learning durch berufliche Weiterbildung. Rechtliche Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich*, ÖGB Verlag (Viena, 2017).

A. SEMPERE NAVARRO, «Cuestiones prácticas del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la

formación profesional dual», *Revista Aranzadi Doctrinal*,
núm. 8 (2012).



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa