

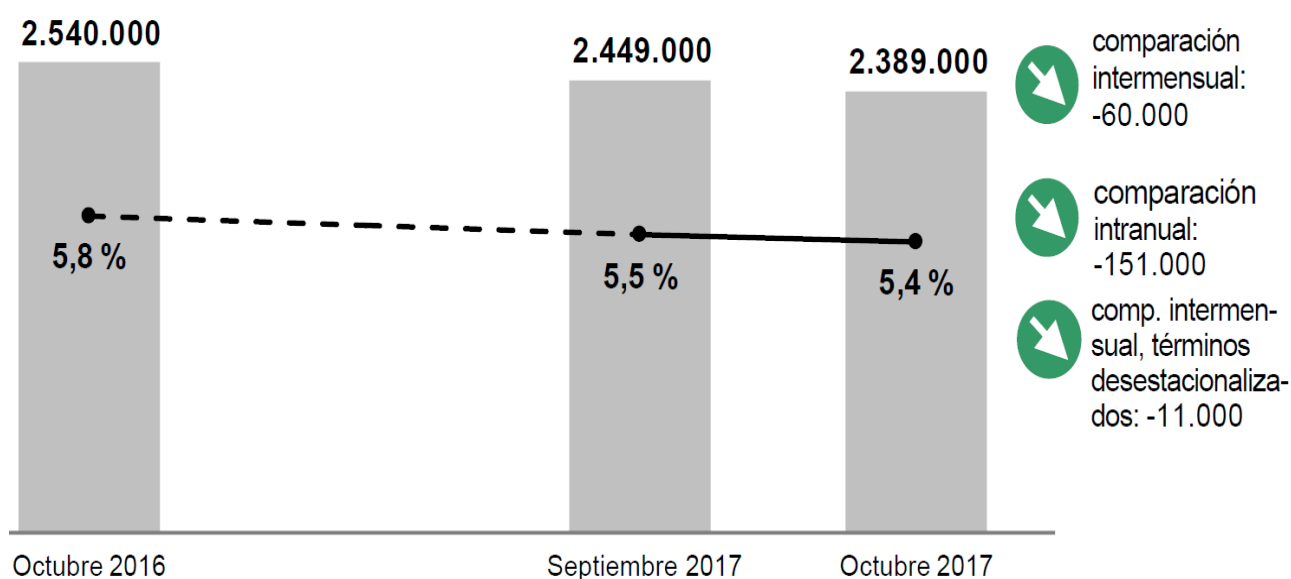
## ALEMANIA

### EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN OCTUBRE

Continúa la positiva evolución del mercado laboral. La activación del mercado laboral propia de otoño provoca un descenso del desempleo y subempleo. Siguió registrando un crecimiento dinámico la ocupación y la demanda de personal por las empresas, acentuó el presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA), Detlef Scheele, al presentar las cifras mensuales registradas por el mercado laboral en septiembre.

Como consecuencia de la activación del mercado laboral propia de otoño, el número de parados registrados en las Agencias de Empleo descendió en octubre en 60.000 personas frente al mes anterior, 11.000 menos en términos desestacionalizados. El paro registrado alcanzó la cifra de 2.389.000 personas, 159.000 personas menos en comparación interanual. La tasa de desempleo se situó en el 5,4% (-0,1%).

CIFRA Y TASA DE DESEMPLEO (octubre de 2017)



El subempleo, que comprende además de a los desempleados a las personas que participan en medidas de integración laboral o están en situación de incapacidad laboral, descendió en 11.000 personas en términos desestacionalizados. El número de personas subempleadas se cifró en octubre en 3.367.000 en total, 129.000 menos que hace un año. Con ello, el subempleo registró un descenso mucho menor en comparación interanual que el desempleo, lo que hay que atribuirlo principalmente a la ampliación de las medidas de activación del mercado laboral, especialmente las dirigidas a refugiados y solicitantes de asilo.

Según los criterios estadísticos de la OIT ofrecidos por la Oficina Federal de Estadística (Destatis), en agosto se registró una cifra de desempleo de 1.520.000 personas y una tasa de desempleo de 3,5%.

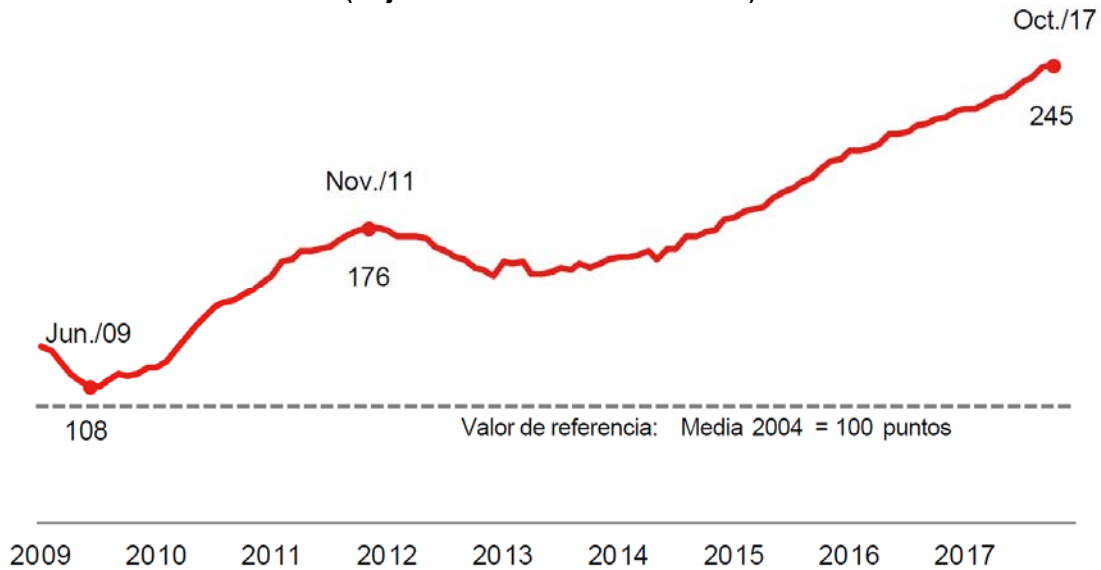
Continuó registrando un notorio crecimiento la ocupación y la afiliación a la Seguridad Social alemana en comparación interanual. De acuerdo con los datos facilitados por la Oficina Federal de Estadística (destatis) siguiendo criterios nacionales, la ocupación aumentó de agosto a septiembre en 41.000 personas en términos desestacionalizados, alcanzando la cifra de 44.650.000 ocupados, 655.000 más en comparación interanual. El aumento se atribuye, ante todo, al crecimiento del empleo acogido al Régimen General de la Seguridad Social. De acuerdo con los cálculos de la Agencia Federal de Empleo, la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social aumentó de julio a agosto en 74.000 personas en términos desestacionalizados. Con una cifra total de 32.400.000 personas afiliadas, se registró un aumento de 746.000 personas en comparación interanual.

**EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN EN UNA SELECCIÓN DE SECTORES, (agosto de 2017)**



La demanda de mano de obra sigue siendo alta y su crecimiento dinámico. En octubre había registrados en la Agencia Federal de Empleo 780.000 puestos de trabajo vacantes, 88.000 más que hace un año. En comparación con el mes anterior, la demanda aumentó en 8.000 en términos desestacionalizados. El índice BA-X, indicador del nivel de demanda de mano de obra, alcanzó en octubre los 245 puntos, creciendo un punto frente a septiembre y 23 puntos por encima del nivel alcanzado el año pasado.

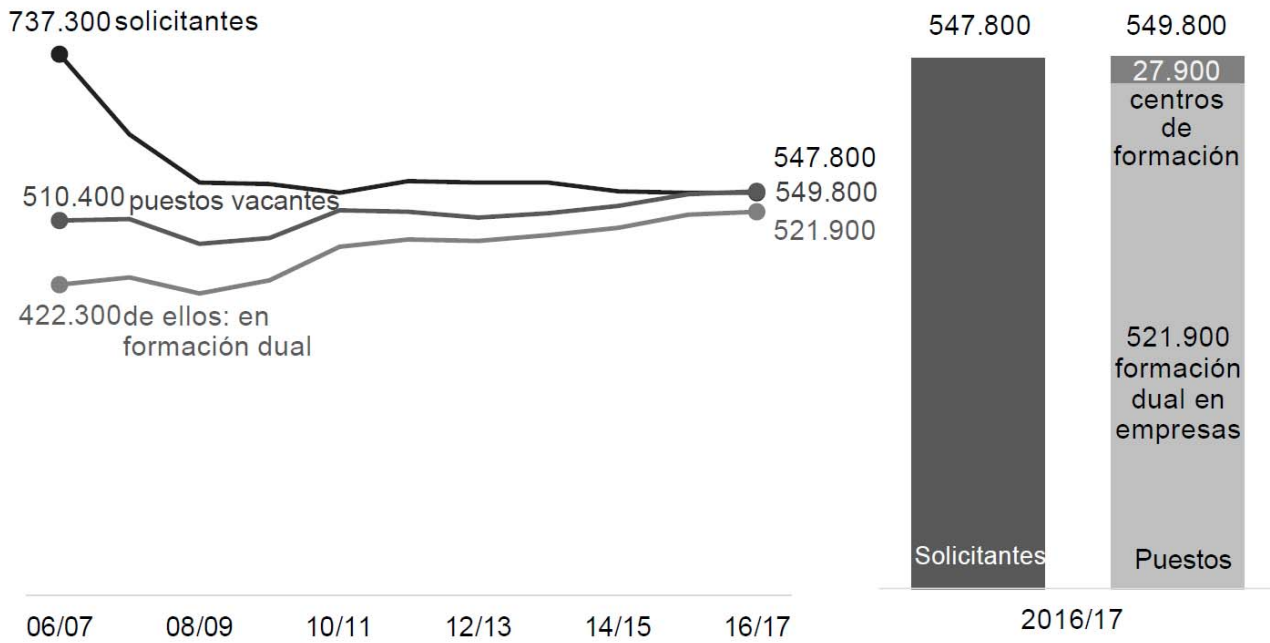
**EVOLUCIÓN DE ÍNDICE BA-X**  
(de junio de 2009 a octubre de 2017)



En cuanto a las prestaciones económicas, un total de 663.000 personas percibieron en el mes de octubre la prestación contributiva por desempleo, 42.000 menos que hace un año. En cuanto a la evolución del seguro básico de las personas que buscan trabajo, el número de beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo se cifró en 4.300.000 personas, 3.000 menos en comparación interanual. Con ello, un 7,9% de la población alemana en edad laboral estaba en situación de necesidad.

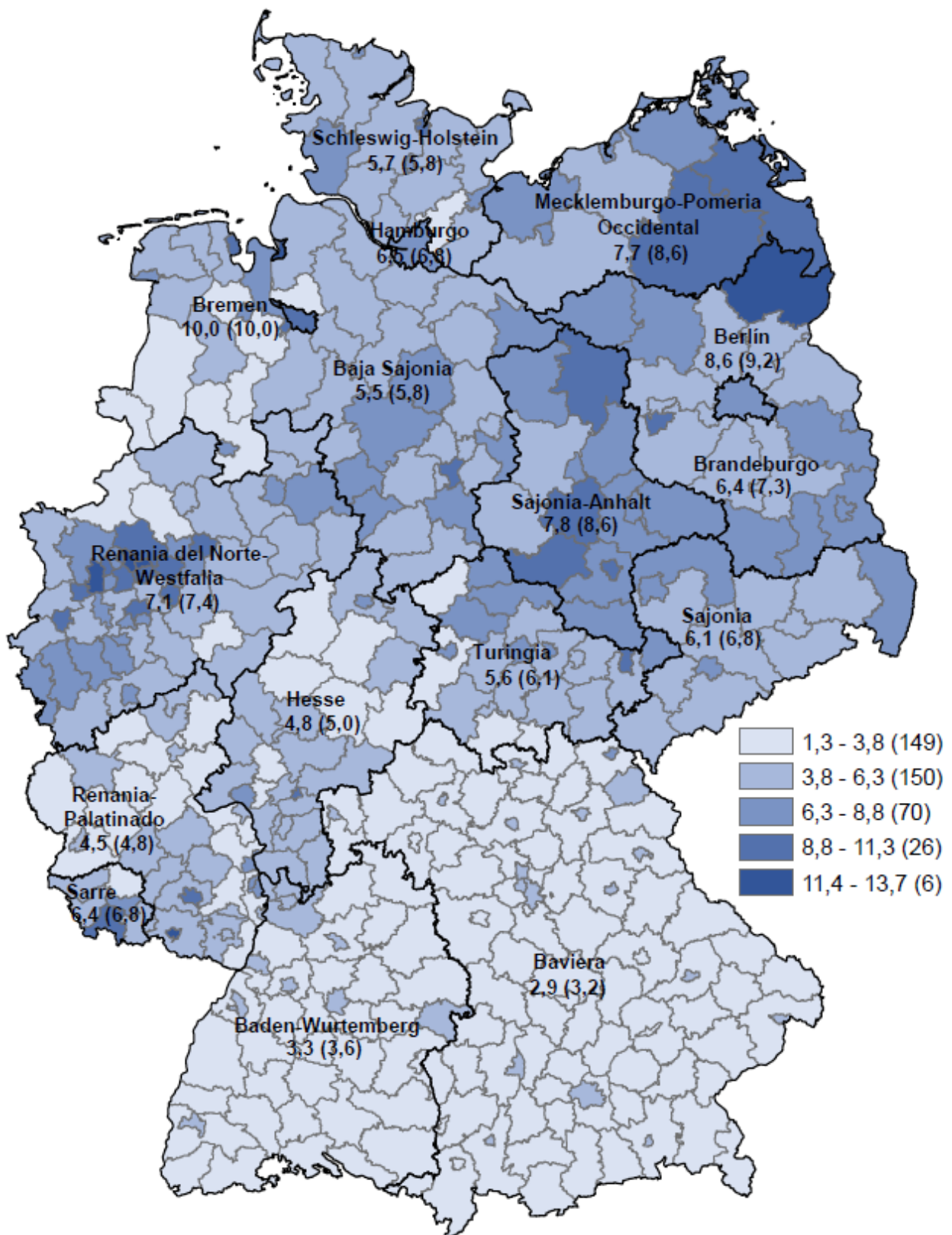
Según su reciente informe sobre la situación del mercado de formación profesional, a la Agencia Federal de Empleo le fueron notificados un total de 549.800 puestos de FP entre octubre 2016 y septiembre 2017, cifra similar a la del período anterior (+2.800). La mayoría son puestos de formación dual, cuya cifra aumentó en 4.100 al alcanzar los 521.900 puestos. Hasta el 30.9.2017 fueron firmados un total de 480.000 contratos de formación, 5.300 más que hace un año. Con un total de 547.800 jóvenes, también se mantuvo estable el número de jóvenes que acudieron al servicio de orientación e intermediación para la formación de la Agencia, 26.400 de ellos eran refugiados. Aunque la situación general continua siendo estable, aumentan las desigualdades regionales, profesionales y formativas, lo que dificulta considerablemente un equilibrio entre la oferta y la demanda. Por sectores, llama la atención que la gastronomía, la hostelería, algunas de las profesiones de oficios y la construcción, tienen enormes dificultades para cubrir sus vacantes, mientras que muchos jóvenes interesados en iniciar una FP en el ámbito de la administración de oficina o mecánica de automóviles no encuentran un puesto. A 30 de septiembre, la agencia contabilizó 48.900 puestos sin cubrir (+5.500 en comparación interanual) y 23.700 jóvenes sin un puesto de formación (+3.200). Otros 56.500 mantienen su interés en iniciar una formación pero han encontrado una salida alternativa.

**OFERTA Y DEMANDA EQUILIBRADAS EN EL MERCADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**  
 (Periodo formativo de octubre a septiembre del respectivo año)



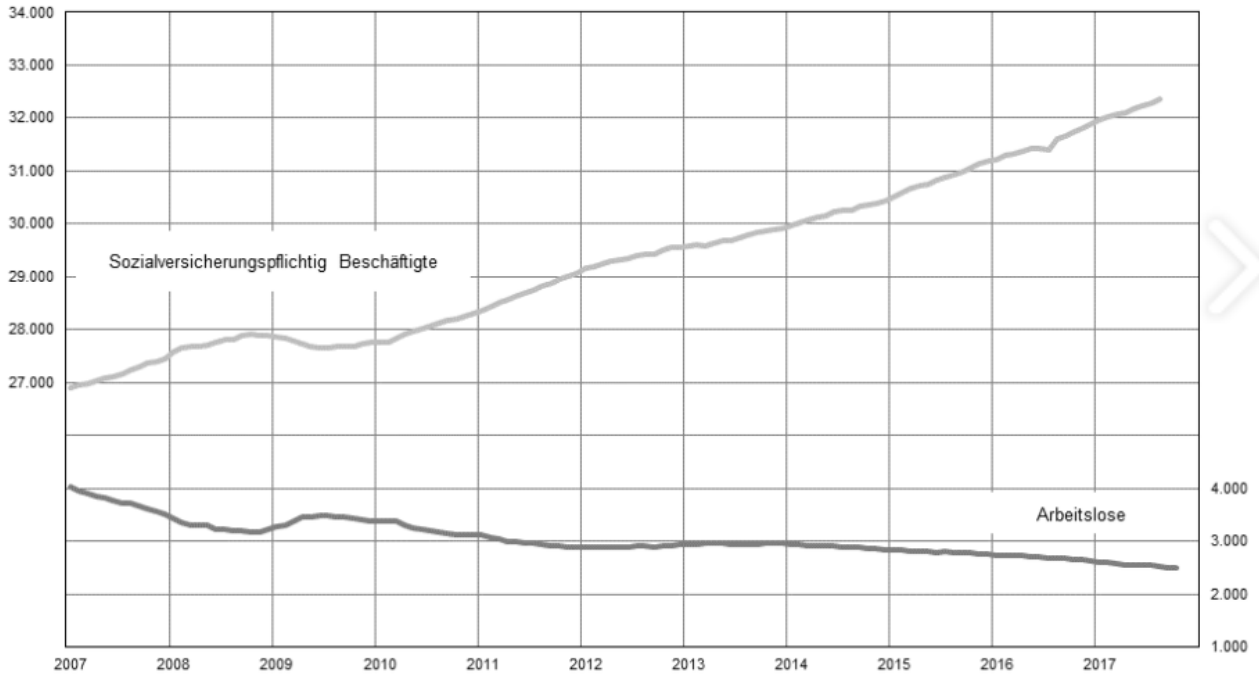
Fuente: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html>

**TASA DE DESEMPLEO EN LÄNDER Y DISTRITOS (sobre la población activa total)  
OCTUBRE DE 2017 (comparación interanual)**



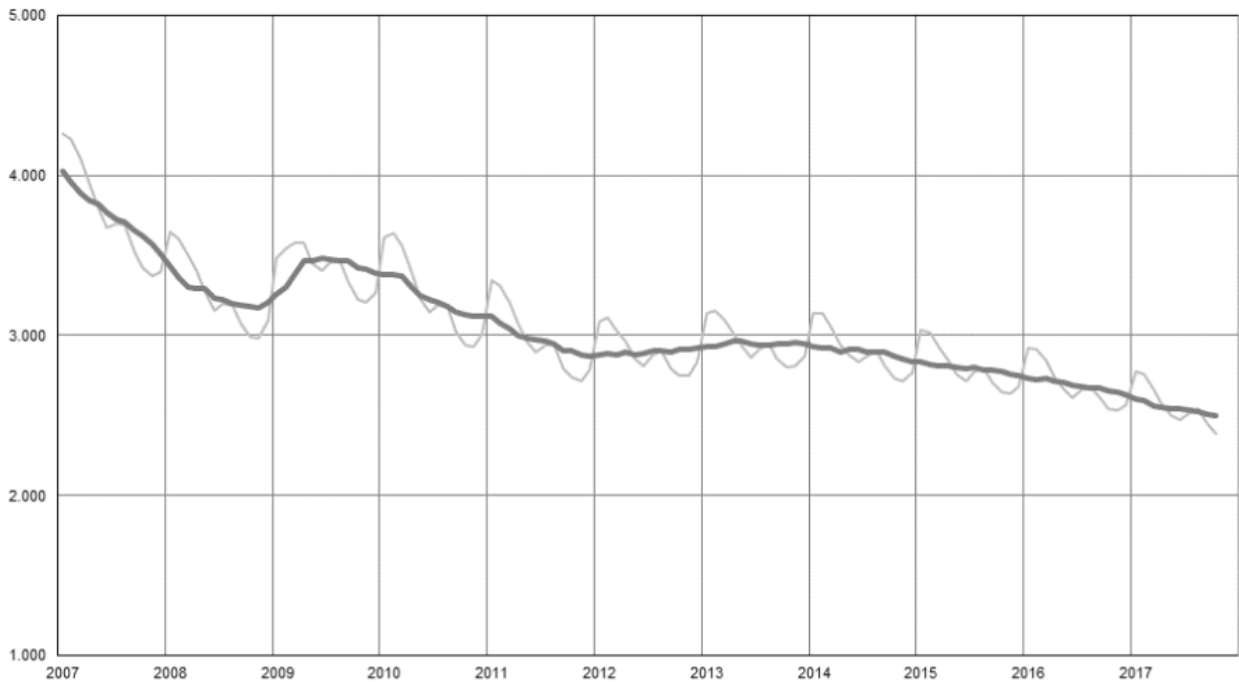
## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)

Ocupados cotizantes a la seguridad social   
  Desempleados



## EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN ALEMANIA (en miles, cifras desestacionalizadas)

Valores originales   
  Valores desestacionalizados



## VALORES INDICATIVOS DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN

OCTUBRE DE 2017	2017				Variación en comparación interanual (cuota de desempleo/subempleo:valores del año anterior)			
	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio	Octubre		Septiembre	Agosto
					Valor absolut	%	%	%
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>POBLACION OCUPADA</b>								
Ocupados (promedio mensual)	...	44.654.000	44.474.000	44.372.000	...	...	1,5	1,5
Trabajadores afiliados a la Seguridad Social	...	...	32.403.400	32.128.700	...	...	...	2,4
<b>DESEMPLEO REGISTRADO</b>	2.388.711	2.448.910	2.544.845	2.517.645	-151.228	- 6,0	- 6,1	- 5,2
De ellos: 32,3% según el Código Social III	771.777	800.455	855.187	842.334	15.420	2,0	1,7	3,0
67,7% según el Código Social II	1.616.934	1.648.455	1.689.658	1.675.311	-166.648	- 9,3	- 9,4	- 8,9
54,4% hombres	1.299.506	1.329.562	1.378.851	1.372.892	-84.750	- 6,1	- 6,2	- 5,3
45,6% mujeres	1.089.195	1.119.337	1.165.989	1.144.751	-66.481	- 5,8	- 5,9	- 5,1
9,0% ≥15 y <25 años	215.175	239.545	269.470	254.402	-14.644	- 6,4	- 7,3	- 5,2
2,0% de ellos ≥15 y <20 años	47.272	52.769	61.444	52.035	-3.622	- 7,1	- 8,0	- 5,5
21,1% ≥ 55	504.027	508.054	517.228	517.954	-19.613	- 3,7	- 4,0	- 3,3
26,5% extranjeros	633.263	647.900	666.159	651.986	2.411	0,4	1,7	3,9
73,2% alemanes	1.748.881	1.794.115	1.871.803	1.859.061	-154.156	- 8,1	- 8,7	- 8,1
6,6% con seria discapacidad	158.172	159.781	162.266	161.408	-6.019	- 3,7	- 4,3	- 3,6
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en relación con la población activa	5,4	5,5	5,7	5,6	5,8	-	5,9	6,1
hombres	5,5	5,6	5,8	5,8	5,9	-	6,1	6,2
mujeres	5,2	5,3	5,6	5,5	5,5	-	5,7	5,9
≥15 y <25 años	4,8	5,3	6,0	5,6	5,1	-	5,7	6,3
≥15 y <20 años	3,6	4,0	4,6	3,9	3,9	-	4,4	5,0
≥55 y <65 años	5,9	5,9	6,0	6,0	6,4	-	6,4	6,5
extranjeros	13,8	14,1	14,5	14,2	15,0	-	15,1	15,2
alemanes	4,4	4,5	4,7	4,7	4,8	-	4,9	5,1
- en relación con la población activa por cuenta ajena	5,9	6,1	6,3	6,3	6,4	-	6,6	6,7
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo en sentido amplio	2.743.548	2.802.757	2.898.575	2.884.800	-183.756	- 6,3	- 6,4	- 5,4
Subempleo en sentido estricto	3.342.199	3.381.094	3.453.835	3.474.781	-127.396	- 3,7	- 3,3	- 2,5
Subempleo sin trabajo de jornada reducida	3.366.695	3.406.103	3.478.843	3.499.925	-128.632	- 3,7	- 3,3	- 2,5
Cuota de subempleo (sin jornada reducida)	7,4	7,5	7,7	7,7	7,8	-	7,9	8,0
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por desempleo (ALG I)	663.043	684.994	730.670	729.548	-42.316	- 6,0	- 5,6	- 5,7
- Prestación no contributiva por desempleo (capacitados para trab.)	4.299.603	4.332.979	4.371.085	4.395.152	-2.757	- 0,1	0,6	1,2
- Prestación no contributiva por des. (no capacitados para trabajar)	1.702.259	1.707.098	1.711.993	1.711.728	76.268	4,7	5,7	6,2
- Cuota de perceptores capacitados s/población en edad laboral	8,0	8,0	8,1	8,1	7,9	-	7,9	7,9
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas en el mes	203.886	194.379	210.034	215.914	-374	- 0,2	1,3	2,9
- Nuevas desde inicios de año	2.012.362	1.808.476	1.614.097	1.404.063	72.981	3,8	4,2	4,6
- Total de ofertas	779.712	773.105	765.280	750.346	88.340	12,8	12,6	11,7
Índice de empleo BA-X	245	244	240	238	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECCIONADAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL - Total</b>	871.657	851.754	804.136	858.121	-66.091	- 7,0	- 4,4	- 1,2
de ellos: Activación y reinserción profesional	195.779	195.151	195.673	211.054	-38.779	- 16,5	- 13,9	- 9,5
Orientación y formación profesional	188.394	171.190	142.895	173.079	-6.547	- 3,4	0,4	2,1
Formación continua	166.081	158.973	150.447	157.153	-8.785	- 5,0	- 3,2	- 0,1
Inicio de una ocupación	131.014	134.804	135.199	136.661	-4.738	- 3,5	- 0,0	3,8
Medidas especiales para discapacitados	74.402	73.680	62.040	61.219	-954	- 1,3	- 0,7	1,6
Medidas de creación de empleo	102.285	103.722	103.572	104.323	-3.267	- 3,1	- 1,0	2,9
Otros tipos de fomento	13.702	14.234	14.310	14.632	-3.021	- 18,1	- 12,1	- 6,6
<b>Datos desestacionalizados</b>	Oct./17	Sep./17	Ago./17	Jul./17	Jun./17	Mayo/17	Abr./17	Mar./17
Población ocupada	...	41.000	58.000	28.000	57.000	46.000	39.000	46.000
Ocupados afiliados a la Seguridad Social	...	...	74.000	47.000	52.000	87.000	32.000	53.000
Desempleados	-11.000	-22.000	-6.000	-10.000	5.000	-9.000	-15.000	-28.000
Subempleo (sin trabajos de jornada reducida)	-11.000	-19.000	-22.000	-13.000	1.000	-10.000	-2.000	-15.000
Ofertas de trabajo notificadas	8.000	11.000	10.000	11.000	9.000	6.000	10.000	3.000
Cuota desempleo en relac. con total de población act.	5,6	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7	5,8	5,8
Cuota de desempleo según OIT	...	3,6	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	3,9

## EL DEBATE ACERCA DEL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO<sup>13</sup>

<sup>13</sup> **FuentesBonin, H.; Gregory, T.; Zierahn, U.** (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. ZEW Kurzexpertise. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung [ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise\\_BMAS\\_ZEW2015.pdf](ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf)

**Bundesministerium für Arbeit** (2017): Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030. Ein gemeinsames Lagebild der Partnerschaft für Fachkräfte. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/lagebild-partnerschaft-fachkraefte-2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/lagebild-partnerschaft-fachkraefte-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

**Bundesministerium für Wirtschaft** (2017): Digitalpolitik für Wirtschaft, Arbeit und Verbraucher. Trends, Chancen und Herausforderungen. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft. [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitalpolitik.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=18](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitalpolitik.pdf?__blob=publicationFile&v=18)

Bundesregierung (2017): Legislaturbericht Digital Agenda. Berlin: Bundesregierung [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitale-agenda-legislaturbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=20](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitale-agenda-legislaturbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=20)

**Deutscher Bundestag** (2016): Sharing Economy. Berlin: Deutscher Bundestag. <https://www.bundestag.de/blob/422762/dba2f255d095bec790b14090a886d484/wd-5-027-16--pdf-data.pdf>

**Deutscher Bundestag** (2017): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen und rechtliche Rahmenbedingungen. Berlin: Deutscher Bundestag <https://www.bundestag.de/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/wd-6-149-16-pdf-data.pdf>

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** (2017): Anpassung des nationalen Datenschutzrechts an die Vorgaben der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund. <http://www.dgb.de/themen/++co++3cad351e-6d58-11e7-b25b-525400e5a74a>

**Eichhorst, W.; Spermann, A.** (2015): Sharing Economy – Chancen, Risiken und Gestaltungsoptionen für den Arbeitsmarkt. Eschborn: Randstadt Stiftung [http://www.randstadt-stiftung.de/images/uploads/Publikationen/randstadt-stiftung\\_DEZ2015\\_Sharing\\_Economy.pdf](http://www.randstadt-stiftung.de/images/uploads/Publikationen/randstadt-stiftung_DEZ2015_Sharing_Economy.pdf)

**Eingehüller, L.; Rossen, A.; Buch, T.; Dengler, K.** (2017): Digitalisierung der Arbeitswelt. Folgen für den Arbeitsmarkt in Bayern. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [http://doku.iab.de/regional/BY/2017/regional\\_by\\_0117.pdf](http://doku.iab.de/regional/BY/2017/regional_by_0117.pdf)

**Frey, C.B.; Osborne, M.A.** (2013): The future of employment. How susceptible are Jobs to computerisation. Oxford: Oxford Martin School

**Lorenz, P.** (2017): Digitalisierung im deutschen Arbeitsmarkt. Eine Debattenübersicht. Berlin: Stiftung Neue Verantwortung <https://www.stiftung-nv.de/sites/default/files/digitalisierung.arbeitsmarkt.pdf>

**Stettes, O.** (2016): Arbeitswelt der Zukunft. Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert. Colonia: Institut der Deutschen Wirtschaft. <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/oliver-stettes-die-zukunft-der-arbeitswelt-wie-die-digitalisierung-den-arbeitsmarkt-veraendert-306398>

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)** (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor. Berlin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++e4e32c68-4c36-11e7-85f2-525400e5a74a>

**Waas, B.; Liebman, W. B.; Lyubarsky, A.; Kezuka, K.** (2017): Crowdwork – A Comparative Law Perspective. HSI-Schriftenreihe Band 22. Francfort: Bund-Verlag [http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user\\_data\\_hsi/Veroeffentlichungen/HSI\\_Schriftenreihe/Waas\\_Liebman\\_Lyubarsky\\_Kezuka\\_Crowdwork.pdf](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Waas_Liebman_Lyubarsky_Kezuka_Crowdwork.pdf)

**Wedde, P.** (2017): Beschäftigtendatenschutz in der digitalisierten Welt. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13578.pdf>



---

Un reciente informe (Lorenz 2017) resume el debate en Alemania acerca del impacto de la digitalización en el mercado de trabajo. El estudio pionero de Frey y Osborne (2013), que pronosticaba considerables cambios en el mundo laboral de los EE.UU. debido a las innovaciones tecnológicas y en especial a la digitalización, fue ampliamente comentado en el ámbito político y científico pero también en los medios de comunicación alemanes. A diferencia del debate en el resto de los países, en Alemania la discusión inicialmente se centró en el sector industrial y en los posibles cambios que podría experimentar. Esta focalización del debate que se produjo bajo el lema "Industria 4.0" básicamente se tradujo en que las principales organizaciones empresariales reclamaran del Gobierno un giro en su política industrial y apoyar de forma decidida la transformación digital.

### La agenda digital del Gobierno Federal

Aprobada en agosto de 2014, la agenda digital del Gobierno federal consiste en una conjunto de medidas en siete áreas de actuación: estructuras digitales; economía y trabajo digital; estado innovador; entornos digitales de vida; formación, educación, ciencia, cultura y medios de comunicación; seguridad, protección y confianza para la sociedad y las empresas; y los aspectos europeos e internacionales de la agenda digital. En su informe sobre los avances de la agenda digital en la legislatura que terminó en septiembre de este año (Bundesregierung 2017), el Gobierno federal constata importantes avances en los diferentes ámbitos de la digitalización, que representa un sector económico con una facturación de 223.000 millones de euros en 2015, con lo que Alemania se sitúa en el quinto lugar a nivel mundial por detrás de los EEUU, China, Japón y el Reino Unido. Se trata de un sector que da empleo a cerca de un millón de personas; prácticamente el 80% de los trabajadores en Alemania utilizan herramientas digitales.

Uno de los ejes de actuación de la agenda digital es impulsar un amplio debate con la sociedad civil, las empresas y el mundo científico. Para ello, el Gobierno centra las cumbres digitales que se vienen celebrando desde 2006 en los siete

---

**Wolter, M.I.; Mönning, A.; Hummel, M.; Schneemann, C.; Weber, E.; Zika, G.; Helmrich, R.; Maier, T.; Neuber-Pohl, C.** (2015): Industrie 4.0. und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf>

**Wolter, M.I.; Mönning, A.; Hummel, M.; Schneemann, C.; Weber, E.; Zika, G.; Helmrich, R.; Maier, T.; Neuber-Pohl, C.** (2016): Industrie 4.0. und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf>

**Zinke, G.; Renger, P.; Feirer, S.; Padur, T.** (2017): Berufsausbildung und Digitalisierung – ein Beispiel aus der Automobilindustrie. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8329>

**Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft** (2017): Neue Wertschöpfung durch Digitalisierung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Munich: Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft. [https://vbw-zukunftsrat.de/pdf/wertschoepfung/vbw\\_zukunftsrat\\_handlungsempfehlung.pdf](https://vbw-zukunftsrat.de/pdf/wertschoepfung/vbw_zukunftsrat_handlungsempfehlung.pdf)

ejes temáticos de la agenda. En el marco de la cumbre celebrada en 2017 se trataron los siguientes temas en materia laboral: flexibilidad de horarios y flexibilidad geográfica en el trabajo, trabajo y formación para el empleo y salud y participación. Por otra parte, el Gobierno ha creado un círculo de dirección para la agenda digital que tiene como objetivo mejorar la colaboración entre los diferentes Ministerios, todos ellos cuentan con departamentos creados expresamente. En materia de empleo, el principal logro fue la elaboración de Libro Verde "Trabajo 4.0" como resultado de un amplio proceso de diálogo en el que participaron expertos y agentes sociales<sup>14</sup>

Por otra parte, el informe destaca la Ley para reforzar la protección contra el despido y la formación continua para el empleo, que entró en vigor el 1.8.2016 y mejora considerablemente el acceso de los trabajadores con un bajo nivel de formación a la formación continua, con el objetivo de que puedan adquirir los conocimientos básicos que les permitan participar en medidas de formación.

### **De la Industria 4.0 al Trabajo 4.0**

A la vista del peso específico que la industria tiene en la economía alemana no extraña que en un principio el debate alemán se centrara en este sector. En especial destaca la dependencia de las exportaciones que se refleja en una tasa de exportaciones del sector industrial del 47,6% y en el fuerte superávit en la balanza comercial. La industria manufacturera genera el 30,4% del PIB alemán, un porcentaje muy superior al 19,5% de Francia, el 20,2% del Reino Unido o el 20,7% de los EE.UU. Los sectores financiero, seguros y servicios empresariales aportan el 26% al PIB alemán, el conjunto de los servicios generan el 69% del PIB. En 2016, el sector industrial empleaba a 8.081.000 de los 43.475.000 trabajadores, mientras que el conjunto de los servicios daba trabajo a 32.418.000 personas.

La entonces Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales Andrea Nahles (SPD) impulsó el proceso de diálogo denominado Trabajo 4.0 que amplía la perspectiva e incluye al sector servicios en el debate, centrando su mirada en el futuro del trabajo en el conjunto de economía alemana.

Por lo tanto, el Gobierno impulsa una estrategia paralela. Por un lado, el Ministerio de Economía lidera la iniciativa Industria 4.0 (<http://www.plattform-i40.de/>), focalizada en impulsar los procesos de digitalización en el sector industrial, mientras que la iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (<http://www.arbeitenviernull.de/>) se centra en estructurar el debate sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, incluido el sector servicios.

Un reciente informe del Sindicato Unificado de Servicios (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di, 2017) refleja precisamente el impacto de

---

<sup>14</sup> ver informe mensual de esta CEYSS:

[http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/3/Proceso\\_dixlogo\\_digitalizacixn\\_-\\_Febrero\\_2017.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/consejeria/publicaciones/3/Proceso_dixlogo_digitalizacixn_-_Febrero_2017.pdf)

la digitalización en el mundo laboral del sector servicios. Basado en una encuesta representativa, el informe llega a la conclusión de que el 83% de los trabajadores del sector se ven afectados por la digitalización. El 47% afirma que la carga de trabajo ha aumentado debido a la digitalización y solamente el 8% dice que ésta se ha visto reducida. Este aumento de la carga de trabajo se debe a que el volumen de trabajo ha aumentado (56%), que se ha incrementado el multitasking (57%) y la presión para ejecutar tareas en plazos cada más breves (59%). Si bien el 25% de los encuestados afirma que ha aumentado el margen de decisión en la distribución de las tareas, el 47% dice que también se incrementa el control y la supervisión de su trabajo. El 35% dice que es más el trabajo que deben realizar en su casa o de camino. No obstante lo anterior, el 22% afirma que la digitalización mejora el balance vida-trabajo, solamente el 11% percibe un empeoramiento. Apenas el 25% dice poder decidir en gran medida como aplicar los instrumentos digitales en el puesto de trabajo, el 45% afirma estar expuestos a la implantación de estos instrumentos sin tener capacidad de codecisión.

### **El impacto de la digitalización sobre el empleo**

Un estudio del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung –IAB; Wolter et. al 2015) afirma que una digitalización gradual del sector industrial acelera el crecimiento del sector servicios y pronostican una caída del empleo en ese sector debido a la automatización que eliminará sobre todo aquellos puestos de trabajo con una carga de rutina muy elevada. Creen que estos trabajadores podrán ser absorbidos por el sector servicios siempre y cuando logren adecuar sus conocimientos a los requeridos. La industria perdería 490.000 puestos de trabajo hasta 2025 que podrían ser compensados al menos parcialmente con 430.000 puestos de nueva creación.

Diversos estudios cuestionan la metodología y los resultados del trabajo pionero de Frey y Osborne (2013). Destaca un informe del Instituto de Investigación Económica Europea (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW; Bonin et al. 2015) elaborado por encargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los autores critican el diseño de la investigación de los autores estadounidenses por ser poco flexible, sobreestimar el grado de penetración de la digitalización y aplicar unas categorías profesionales difícilmente transferibles a otros países. En vez de tomar las profesiones como base de su estudio, estos autores analizan las tareas profesionales y los perfiles de actividad. Creen que en Alemania un 12% de los puestos de trabajo podrían verse afectados por la digitalización y cuestionan que el simple hecho de que se produzca la posibilidad de aplicar herramientas digitales no permitirá pronosticar su grado de implantación real. Si coinciden con Frey y Osborne (2013) en identificar a las personas con un nivel de formación y salarios bajos como los principales afectados de la digitalización.

Un informe más reciente del IAB refuerza la tesis de compensación de puestos de trabajo (Wolter et al. 2016). Diseña dos escenarios hasta 2025 (digitalización acelerada y un escenario conservador con una implantación moderada de la digitalización). En ambos escenarios solamente se perderán 30.000 puestos de trabajo aunque resulta interesante que los autores identifiquen varios ámbitos en el sector servicios que podrían verse afectados por una destrucción de empleo (contabilidad, administración financiera, RR.HH., administración de oficina). Otro estudio del IAB (Eigenhüller et al. 2017) afirma que aproximadamente el 15% de los trabajadores tiene profesiones con un elevado riesgo de ser sustituidos por la digitalización, otro 45% presenta un riesgo medio y el 40% restante tiene un riesgo muy bajo. La diferencia por profesiones es considerable. En especial están afectados las profesiones de la producción industrial, organización, oficinas y administración, mientras que el riesgo es muy bajo para las profesiones sociales y culturales, la seguridad, la sanidad, la limpieza, el sector gastronómico y de producción de alimentos. También existen enormes diferencias entre los perfiles profesionales. El porcentaje de trabajadores sin cualificación o los técnicos (FP) en riesgo de perder el empleo es muy elevado (45,5% y 44,7% respectivamente), mientras que el de los especialistas y expertos es mucho menor (32,8% y 18,8% respectivamente). Si bien el sector industrial continua siendo el principal foco de atención de la mayoría de los informes y estudios, por ejemplo Lorenz (2017) subraya el efecto que la digitalización podría tener sobre el empleo en el sector financiero, la tareas de oficinas, el comercio al por menor y la logística.

En líneas generales, los cambios que experimentará el mercado laboral serán espectaculares. Hasta 2025 desaparecerán 1,22 millones de puestos de trabajo y se crearán otros 1,19 millones en ámbitos y sectores muy diferentes. No obstante la tónica generalizada del debate alemán es optimista ya que buena parte de los informes revelan que la desaparición de empleo en el sector industrial irá acompañado de un fuerte crecimiento del empleo en otros ámbitos, por lo que no temen una caída del número de trabajadores (Wolter et al. 2016, Stettes 2016).

No obstante, la digitalización también plantea retos en otros ámbitos relacionados con el mercado laboral. Así por ejemplo un reciente informe del Instituto Federal para la Formación Profesional (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, Zinke et al. 2017) analiza la formación profesional en el sector del automóvil en el contexto de la digitalización, identificando las siguientes deficiencias: cambios en los puestos de trabajo y las tareas profesionales, nuevos perfiles profesionales y falta de adecuación con el catálogo de profesiones, falta de adecuación de los contenidos de la formación profesional con las necesidades específicas, débil enfoque de los planes de formación en los aspectos relacionados con los procesos productivos, excesivo peso de las profesiones relacionadas con el metal, falta de conocimientos de sistemas de redes y sistemas informáticos bus y la desconexión del currículum técnico de las necesidades y realidades empresariales.

## Retos legales: la normativa aplicable para las nuevas formas de trabajo

La digitalización plantea retos en lo relativo a la regulación, por ejemplo el teletrabajo, el trabajo móvil, la protección de datos y aspectos parciales como un posible derecho a la desconexión digital.

### La regulación del teletrabajo y el trabajo móvil

Un reciente informe de los servicios científicos del Parlamento Federal (Deutscher Bundestag 2017) analiza la normativa aplicable a dos de las nuevas modalidades de trabajo impulsadas por la digitalización: el teletrabajo y el trabajo móvil.

La reforma del Reglamento de los puestos de trabajo, que entró en vigor en noviembre de 2016, introdujo por primera vez una definición legal del teletrabajo. En su artículo 2, apartado 7 dice literalmente „Los puestos de teletrabajo son puestos de trabajo fijos con una pantalla de visualización creados por el empresario en el ámbito privado del trabajador, para los que el empresario ha acordado con el trabajador una jornada semanal así como una duración determinada de ese puesto de trabajo. El puesto de teletrabajo estará creado por el empresario una vez que el empresario y el trabajador hayan acordado las condiciones del teletrabajo contractualmente o mediante un acuerdo y el empresario haya provisto e instalado en el ámbito privado del trabajador el equipamiento del puesto de teletrabajo con muebles, equipos incluidos los equipos de comunicación, bien por sus propios medios o por una persona encargada.”

El teletrabajo es aquella modalidad laboral en la que el trabajador realiza al menos una parte de su trabajo en un lugar distinto a la empresa, en un puesto de trabajo con una pantalla de visualización creado por el empresario y comunicado con la empresa a través de herramientas de las TIC. Existen varias formas de teletrabajo: el teletrabajo doméstico, que se realiza exclusivamente en el ámbito doméstico del trabajo y el teletrabajo en alternancia, que compagina el teletrabajo en el domicilio del trabajador con fases en la empresa.

El trabajo móvil, también denominado teletrabajo móvil o Mobil Office, no ha sido definido hasta la fecha por el legislador. Comparte con el teletrabajo el uso de herramientas de las TIC para conectar al trabajador con su empresa pero se caracteriza por no estar vinculado de forma estable a un lugar de trabajo fijo como p.ej. el domicilio del trabajador. Los trabajos se realizan en prácticamente cualquier lugar gracias al uso de equipos informáticos.

Mientras que por regla general y de acuerdo al Reglamento de los puestos de trabajo, el teletrabajador suele estar plenamente integrado en la estructura empresarial y suele contar con un contrato laboral a jornada completa o a jornada parcial. En el trabajo móvil también caben otras modalidades laborales

como un contrato de obra, por lo que habría que aplicar una diferenciación similar a la que existe entre los autónomos y los trabajadores por cuenta ajena.

	<b>Teletrabajo</b>	<b>Trabajo móvil</b>
Ley para la seguridad laboral	<p>El empresario tiene que tomar todas las medidas y precauciones previstas por la Ley para la seguridad laboral, teniendo en cuenta todas las circunstancias que puedan incidir en la seguridad y la salud del trabajador (artículo 3, apartado 1, Ley para la seguridad laboral) y diseñar el trabajo de tal manera que pueda evitarse en la medida de lo posible cualquier riesgo para la integridad física y la salud y reducir al máximo posible el riesgo restante (artículo, nº 1 Ley para la seguridad laboral).</p> <p>El trabajador está obligado a cooperar con estas medidas y tomar por su parte todas las precauciones propias (artículo 5 Ley para la seguridad laboral).</p>	
Reglamento de los puestos de trabajo	Es de aplicación el artículo 2, apartado 3, anejo 6 del Reglamento de los puestos de trabajo – medidas para crear un puesto de trabajo con una pantalla	No es de aplicación el Reglamento de los puestos de trabajo, ya que no se trata de un puesto de trabajo con una pantalla ubicado en el ámbito privado del trabajador de acuerdo a lo regulado por el artículo 2, apartado 7 del Reglamento.
Reglamento de la medicina laboral	El empresario tiene que ofrecer al trabajador ofertas preventivas de medicina laboral de acuerdo a lo regulado por el artículo 5, nº 1 del Reglamento de la medicina laboral	
Ley sobre la jornada de trabajo	Es de aplicación lo regulado por la Ley sobre la jornada de trabajo y en especial sus artículo 3 y 4 (tiempo de trabajo y pausas), artículo 5 (períodos de descanso) así como su artículo 16, apartado 2 (obligación del empresario de documentar las horas trabajadoras y, en su caso, de delegar en los trabajadores la obligatoriedad de documentar las horas extra).	
Tomo VII del Código Social (seguro de accidentes)	En especial son de aplicación los siguientes artículos del Tomo VII: - artículo 7, apartado 1 del Tomo VII (accidentes laborales) - artículo 7, apartado 2 del Tomo VII (accidentes <i>ad itinere</i> )	
Ley para la protección de datos	Aplicable en lo relativo a la protección de los datos personales, no es de aplicación en lo que se refiere a los datos de la empresa.	
Ley para la constitución de la empresa	Los <i>teletrabajadores</i> y los trabajadores móviles se consideran trabajadores a efectos de esta ley de acuerdo a lo regulado por el artículo 5 apartado 1, frase 1 de dicha Ley. Posiblemente también participación del comité de empresa en lo relativo a la seguridad laboral, asuntos sociales y personales del trabajador.	
Fuente: <i>Deutscher Bundestag</i>		

## El trabajo colaborativo

Bien diferente es la situación del crowd work, el trabajo colaborativo online. Las relaciones laborales generadas por las diferentes formas de economía

colaborativa no cuentan por el momento con una normativa específica en Alemania<sup>15</sup>. Un informe sobre la digitalización publicado de forma conjunta por el Ministerio de Economía, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia publicado en junio de 2017 (Bundesministerium für Wirtschaft 2017) señala que será prioritario cerrar esta laguna reguladora, no solo para proteger a los trabajadores, sino también para que las empresas del sector no se vean expuestas a una competencia desleal. Advierten además del peligro que encierra el hecho de que el trabajo colaborativo online pueda sustituir empleo regular.

Sindicatos y representantes socialdemócratas en el Gobierno, en especial la anterior ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles, consideran que se trata de un déficit que hay que afrontar. Las nuevas formas laborales creadas por la economía colaborativa suponen un reto para la normativa vigente que, en opinión de los sindicatos, ha demostrado ser ineficaz hasta el momento. Creen que es necesario introducir una regulación específica en materia laboral en los siguientes ámbitos: plataformas online intermediarias entre clientes y trabajadores, modalidades contractuales y condiciones laborales. En agosto de 2015, la entonces ministra de Trabajo y Asuntos Sociales y el presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos se trasladaron a EE.UU. para estudiar la normativa que en ese país regula la economía colaborativa. Coincidieron con el ministro de Trabajo estadounidense, Thomas Pérez, en criticar las plataformas de internet que forman parte de este segmento por no asumir su responsabilidad social.

La organización de la industria alemana BDI identifica los siguientes retos: garantizar la formación de los trabajadores, permitir que las empresas y los agentes sociales puedan adaptarse al cambio productivo flexibilizando las condiciones laborales y permitir que el trabajo temporal y los contratos de obra puedan servir de instrumento en una economía cada vez más fragmentada. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) no ve necesario regular las modalidades contractuales más comunes en la economía colaborativa, o las nuevas formas de intermediación laboral, como el crowdworking, y abogan por una mayor desregularización de la normativa laboral.

La Confederación Alemana de Cámaras de Comercio e Industria (DIHK), por su parte, también publicó en 2016 un decálogo sobre la digitalización que se centra en el aprendizaje de las competencias digitales (escuela y formación continua), creación de redes de conocimiento entre empresas y universidad, inversiones en red de banda ancha, aspectos relacionados con la seguridad digital, apoyo al emprendimiento, mayor flexibilidad en las condiciones laborales y mejora de la digitalización de la administración.

---

<sup>15</sup> <https://www.bundestag.de/blob/422762/dba2f255d095bec790b14090a886d484/wd-5-027-16--pdf-data.pdf>

Los sindicatos temen que la economía colaborativa pueda llevar a un empeoramiento masivo de las condiciones laborales. Critican sobre todo las plataformas digitales dedicadas a la intermediación laboral. Consideran, por un lado, que éstas podrían atomizar y disgregar unidades empresariales consolidadas, externalizando funciones y tareas, que serán asumidas por trabajadores que en su mayoría tienen contratos por obra y servicio o directamente se constituyen como trabajadores autónomos dependientes. Por otro lado, estas plataformas se definen a sí mismas como simples intermediarios y no como empleadores, con lo que crea un debate parecido al que suscitó el surgimiento de empresas de trabajo temporal. Los sindicatos reclaman que el legislador reforme la definición de empresa/empresario para englobar a estas plataformas, garantice la aplicación de normativas protectoras (entre otras, la del salario mínimo interprofesional), imponga el cumplimiento de la protección de los datos de los trabajadores y garantice la protección social de las personas que encuentran trabajo a través de estas plataformas.

En cuanto a los trabajadores autónomos dependientes, se constatan ingresos muy bajos a pesar de un nivel de formación elevado del trabajador<sup>16</sup>. A menudo estos “falsos autónomos” cuentan con un contrato de obra, modalidad contractual que será reformada en esta legislatura. El objetivo del respectivo proyecto de ley, aprobado a comienzos de mayo por los partidos que formaban parte del Gobierno, es ofrecer mayor protección a los trabajadores en cesión laboral y evitar el abuso de los contratos de obra. En el futuro podrán ser empleados trabajadores en cesión laboral por un periodo máximo de 18 meses y se equiparará su salario al de la plantilla fija después de nueve meses. No obstante, es posible una flexibilización de estos puntos mediante acuerdo de la patronal y los sindicatos. Los trabajadores en cesión laboral tampoco podrán ser empleados durante las huelgas y paros laborales. Según cifras oficiales, en junio de 2015 había aproximadamente un millón de empleados en cesión laboral<sup>17</sup>. La ministra Nahles también hizo concesiones en la normativa sobre los contratos de obra al sustituir el controvertido catálogo de criterios de posibles abusos introducido en el primer proyecto de ley por una definición muy general de este tipo de relación laboral. Adicionalmente, en cuanto a la protección social de los autónomos surge de forma reiterada la reivindicación de incluir a los autónomos en la Seguridad Social, una problemática que sigue sin estar resuelta.

En lo relativo a las condiciones laborales, destaca el debate acerca de la regulación de la jornada laboral (derecho a la no-disponibilidad, duración de la jornada, trabajo en el propio domicilio, trabajo on-demand, pausas, licencias, vacaciones y tiempo para formación).

---

<sup>16</sup>[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4\\_5\\_SoloSelbstaendige.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_5_SoloSelbstaendige.html)

<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb-465-solo-selbstaendige.html>

<sup>17</sup> <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>



Un reciente informe comparativo del entorno sindical sobre la regulación laboral aplicable a este sector en Alemania, EE.UU. y Japón (Waas et al. 2017) analiza las dificultades de encaje del empleo en las economías colaborativas en el marco legal vigente e identifica las carencias de esta norma a la hora de regular una realidad tan compleja y atomizada. A la vista de la complejidad de las relaciones laborales y de los riesgos que comporta este tipo de relaciones laborales para los trabajadores que las ejercen, la mayoría de los informes coinciden en ver una necesidad urgente de regular el empleo en la economía colaborativa (Deutscher Bundestag 2016). El marco legal ya no resulta adecuado para regular estas actividades, si bien algunas de las propuestas son diametralmente opuestas y van desde la completa regulación hasta la desregulación absoluta (Eichhorst & Speermann 2015). Así por ejemplo un reciente informe de la organización empresarial bávara Zukunftsrat der Bayerischen Wirtschaft de 2017 no solo recomienda eliminar prácticamente todas las limitaciones en cuanto a la distribución del trabajo y la duración de la jornada laboral (salvo la duración máxima de 48 horas a la semana) y reducir considerablemente el derecho a la cogestión de los órganos de representación de los trabajadores, sino que también pone en duda que exista a priori necesidad de regular nuevas realidades laborales como las que representa la economía colaborativa.

### [El derecho a la desconexión](#)

A diferencia de Francia, en Alemania no se han tomado por ahora medidas legislativas para regular el derecho a la desconexión digital de los empleados, a pesar de que se trata de un tema debatido desde hace varios años y que ha suscitado el interés de sindicatos, políticos e investigadores. Sin embargo, existen iniciativas de autorregulación por parte de varias empresas de gran tamaño.

#### Normativa aplicable

La jornada y el horario de trabajo están regulados en la Ley sobre la jornada laboral (Arbeitszeitgesetz), que establece una jornada máxima de ocho horas diarias (que pueden ser diez con carácter excepcional) y un descanso ininterrumpido mínimo de once horas entre una jornada y la siguiente. Esta norma es aplicable a todos los trabajadores por cuenta ajena, con la única excepción de determinados cargos directivos.

La jurisprudencia ha desarrollado asimismo el concepto de “disponibilidad telefónica” (Rufbereitschaft), que implica la obligación del trabajador de incorporarse al trabajo fuera del horario habitual cuando le contacte para ello el empleador. Si bien la mera disponibilidad no se considera interrupción del descanso, sí es tiempo de trabajo el que el trabajador tenga que invertir efectivamente en respuesta a esa petición del empleador.

## La opinión de los interlocutores sociales

Según las encuestas evaluadas en julio de 2016 por la iniciativa iga (Iniciativa "Salud y Trabajo", coordinada por las cajas del seguro de enfermedad y mutuas de accidentes profesionales), la mayoría de los empleados encuestados en Alemania se declaran partidarios de contar con disposiciones legales o reglas empresariales claras que les protejan contra la exigencia de estar continuamente localizables, no solo en los descansos entre jornadas, sino también durante las vacaciones.

En este sentido, desde 2013 se vienen escuchando peticiones sindicales para regular el derecho a la desconexión digital de los empleados. Aunque desde el partido socialdemócrata algunas voces respaldaron esta propuesta sindical, la patronal se opuso argumentando, entre otras cuestiones, que la flexibilidad del horario de trabajo que se reclama para los empleados ha de traducirse también en que se les permita, de manera responsable, reanudar y terminar desde casa el trabajo que hubieran tenido que interrumpir por razones particulares.

Por su parte, la anterior ministra de Trabajo, Andrea Nahles (del partido socialdemócrata, SPD), se declaró el año pasado partidaria de reconocer por ley un derecho general a la desconexión de los empleados y dejar a los interlocutores sociales la determinación de las modalidades de ejercicio de ese derecho en función de las necesidades sectoriales o empresariales.

El derecho a la desconexión digital se menciona también en el "Libro Blanco del Empleo 4.0", que es el resultado de un diálogo entre los actores sociales acerca de los desafíos de los nuevos entornos digitales de trabajo, impulsado por el Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales.

### Algunas iniciativas de autorregulación

Entretanto, varias empresas bien conocidas, entre las que destacan las del sector automovilístico, han adoptado por su propia iniciativa medidas para garantizar el descanso de los empleados fuera del horario de trabajo.

El grupo BMW llegó ya a un acuerdo con su comité de empresa en febrero de 2014 para flexibilizar el trabajo de los empleados. La empresa apostó por fomentar la autorresponsabilidad de los empleados: por un lado se introdujo el concepto de "trabajo móvil", que permite a los empleados contabilizar como tiempo de trabajo las horas que trabajen con el móvil o la tableta en su tiempo libre (y compensarlo más adelante con días libres). Por otro lado, cada empleado puede acordar con su superior jerárquico su derecho a la desconexión, es decir, unos márgenes temporales en los que la empresa no puede ponerse en contacto con él.

Volkswagen, por su parte, ha optado por una prohibición de carácter general e impide el reenvío de mensajes de correo electrónico a los dispositivos móviles

30 minutos después de finalizar el horario de trabajo, permitiendo de nuevo el acceso a esos mensajes 30 minutos antes del inicio de la jornada siguiente.

La empresa Daimler ha puesto a disposición de sus empleados una herramienta que pueden activar, si lo desean, y que elimina automáticamente los mensajes que reciban durante las vacaciones, comunicando al emisor con quién puede contactar durante ese período.

En la empresa Continental se han establecido unas directrices para orientar, sin restringir la libertad de los empleados, sobre la forma de garantizar el descanso en el tiempo libre, por ejemplo, enseñando a filtrar las llamadas y correos electrónicos.

En el sector de las telecomunicaciones, la empresa Telekom prohíbe a sus directivos enviar a sus subordinados correos electrónicos fuera del horario de trabajo o durante las vacaciones, con la posibilidad de acordar excepciones de manera individualizada.

Otras empresas, como la eléctrica e.on, renuncian a establecer directrices obligatorias y apelan a la responsabilidad de los directivos, que han de velar por que se respete el disfrute del tiempo libre de todos los empleados.

### [La protección de datos de los trabajadores](#)

La digitalización plantea problemas relacionados con la protección de datos de los trabajadores. Un reciente informe publicado por la Fundación socialdemócrata Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Stettes 2016) analiza la vigente normativa alemana para la protección de datos de los trabajadores, la Ley Federal para la Protección de Datos y la reforma de dicha norma, que entrará en vigor el 25.5.2018 y traspone el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Los autores señalan que si bien la normativa europea y su trasposición a la normativa nacional suponen un enorme avance en la protección de datos, diversos Estados europeos han optado por no aplicar los estándares garantistas del Reglamento, lo que significa que diversos servicios digitales podrán ser ofrecidos con un menor coste, distorsionando considerablemente la competencia

En líneas generales, la nueva normativa limita la recogida y el procesamiento masivo de datos de los trabajadores por parte del empresario. Éste solo podrá recoger datos de los trabajadores siempre y cuando haya garantizado la salvaguarda de los intereses y derechos de los trabajadores, especificando el motivo, la ejecución, la finalización y el borrado de dichos datos. Con ello, la normativa federal asume el principio definido por la Corte Federal de Trabajo, que define el control de los trabajadores a través de herramientas técnicas

como principio de ultima-ratio, es decir, no permite el uso automático de todas las posibilidades que brindan dichas herramientas sino que el empresario deberá usar aquellas herramientas de control y supervisión que tengan el menor impacto en los derechos personales de los trabajadores.

El informe subraya la importancia de los órganos de representación de los trabajadores para proteger los datos de los mismos en un entorno laboral digitalizado. Así por ejemplo, la Ley de constitución de las empresas, que regula las competencias de dichos órganos, regula en su artículo 87.1.6 las competencias de los comités de empresa en lo relativo a la introducción de sistemas técnicos para el control del trabajo y del rendimiento de los trabajadores. Si bien inicialmente dicho artículo no contemplaba la regulación de las nuevas tecnologías, la jurisprudencia del Tribunal federal de lo laboral ha ido ampliando su ámbito de aplicación. El empresario tiene la obligación de obtener el visto bueno previo del comité de empresa en lo relativo a la recogida de datos personales y a implicar a éstos en el diseño de planes de formación que sirvan para adecuar los conocimientos de los trabajadores a los requisitos de la digitalización. No obstante, el informe cree necesario ampliar las competencias de los órganos de representación en este ámbito, teniendo en cuenta p.ej. que la normativa contiene preceptos no definidos como el de la minimización del acopio de datos recogidos y la determinar períodos máximos para el almacenamiento de los datos.

Por otra parte, el informe advierte que incluso la nueva normativa alemana mantiene riesgos para los trabajadores, algunos de ellos derivados de ciertos déficits en la normativa europea, otros de la dificultad que los trabajadores tienen para exigir al empresario el cumplimiento de las normas. Además han surgido nuevas problemáticas como el que esta normativa solamente es de aplicación en Alemania, lo que plantea la cuestión de las empresas multinacionales, el uso de herramientas en nube o el uso de trabajo colaborativo. Esa desterritorialización de la recogida de datos parece problemática sobre todo si supera las fronteras de la UE y se produce p.ej. en los EE.UU. El informe ve además con ojos críticos la conservación de datos que se produce a través del Data-Mining o Big Data que se realiza sin una finalidad concreta y que plantea problemas p.ej. en lo relativo al borrado de los datos recogidos.

En este mismo sentido argumenta un informe realizado por encargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales –BMAS, 2017) que insiste en la necesidad de concretar la normativa vigente, haciendo uso de lo regulado por el artículo 88 que literalmente dice: „Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral (...)”. Identifica los siguientes ámbitos: excluir expresamente controles encubiertos, limitar la posibilidad de localizar a los trabajadores y prohibir la elaboración de protocolos

de movimiento de los trabajadores, excluir el control continuado del trabajo, poner coto a sistemas biométricos de autenticación y autorización, poner límites a métodos psicológicos y ampliar la competencia de los comités de empresa al tratamiento de datos personalizados o personalizables.

La Federación Alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund –DGB, 2017) critica la transposición que el Gobierno alemán ha hecho del Reglamento europeo. Considera que la reforma de la ley se limita a regular lo mínimo, renunciando a especificar los siguientes aspectos: supervisión y control, derecho del trabajador a consultar al empresario, evaluar datos biométricos, indemnizaciones en caso de infracción, prohibición de utilizar pruebas documentales obtenidas a través de la videovigilancia, el derecho de las organizaciones a personarse etc. La organización sindical considera imprescindible que el legislador apruebe una ley específica de protección de datos de los trabajadores. La Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas - BDA) opina que la normativa alemana es lo suficientemente garantista<sup>18</sup> y remite al artículo 32 de la Ley Federal para la protección de datos, sobre la recogida, el tratamiento y el uso de datos en el marco de una relación laboral.

5. Propuestas programáticas de los partidos que negocian la formación de un nuevo Gobierno.

Los partidos de la Unión (CDU/CSU) iniciaron el 18 de octubre las conversaciones previas al inicio de las negociaciones para formar un gobierno tripartito con liberales y verdes, una alianza inédita a nivel federal, que parece haber fracasado. Sin embargo, puede resultar esclarecedor cómo se ha abordado este asunto en las negociaciones. A pesar de que la digitalización figura en los programas electores de todos los partidos que participaron en estas conversaciones, la primera reunión sobre el tema de la digitalización apenas trató las materias relacionadas con el trabajo. A continuación resumimos los principales puntos programáticos incluidos en los programas electores de estos partidos:

Los demócratacristianos apuestan por la creación de empleo a través de la digitalización del trabajo. Creen además que la digitalización podría suponer un impulso para las políticas de conciliación y se comprometen a fomentar el empleo en la economía digital, la biotecnología, las tecnologías ambientales avanzadas y el sector de la salud y en los servicios. Proponen crear la figura del "Ministro de Estado para la Política Digital" ubicado en la Cancillería y mejorar la coordinación entre los ministerios creando una comisión interministerial de "Política Digital".

Proponen impulsar nuevas tecnologías y procesos productivos, como la impresión 3-D y mejorar la protección de datos tomando como punto de partida el Reglamento Europeo. Creen que la digitalización puede ser un instrumento

---

<sup>18</sup> [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE\\_Arbeitnehmerdatenschutz](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitnehmerdatenschutz)

para mantener la posición que Alemania ocupa actualmente en la industria del automóvil. Asimismo, proponen que se fomente en Alemania la posibilidad de crear grandes plataformas online p.ej. en el ámbito de la movilidad y la sanidad. Asimismo, quieren impulsar el emprendimiento impulsando la financiación de la I+D, aprobando una ley de inmigración y facilitando sensiblemente los trámites para crear una empresa. Una "campaña de educación digital" garantizaría el que haya especialistas suficientemente capacitados. Las escuelas y universidades estarían equipadas con conexiones rápidas a Internet y la tecnología correspondiente. CDU/CSU también mencionan la importancia de la formación continua para el empleo.

Los Verdes apuestan por aprovechar el potencial de la digitalización con el fin de humanizar el mundo laboral, mejorar la conciliación y hacer la economía más ecológica. Exigen crear el derecho al teletrabajo en el propio domicilio, lo que en su opinión aumentaría la autonomía de los trabajadores sobre su jornada laboral. Sin embargo, afirman que la digitalización también presenta nuevos desafíos: disponibilidad permanente, trabajo adicional y control integral del rendimiento. Proponen proteger el derecho de autónomos y trabajadores por cuenta ajena a delimitar claramente el tiempo libre de la jornada laboral reforzando el derecho de cogestión de los órganos de representación de los trabajadores, adecuando la normativa de seguridad laboral a los retos de la digitalización y creando una ley específica de protección de datos para los trabajadores. Quieren introducir una remuneración mínima para los trabajos por cuenta propia y evitar que las plataformas de la economía colaborativa se conviertan en espacios situados fuera de toda normativa. Proponen impulsar la formación continua en el empleo y aprovechar el potencial que quedará libre gracias a la digitalización para impulsar el voluntariado y mejorar la conciliación.

Los liberales quieren introducir la posibilidad de que los trabajadores tengan cuentas individuales de horas para facilitar una distribución más flexible del tiempo y mejorar el balance vida-trabajo pudiendo destinar las horas acumuladas a un año sabático o similar. Proponen flexibilizar al máximo la jornada laboral y los lugares de trabajo. Quieren eliminar toda restricción de la jornada como p.ej. su distribución manteniendo únicamente el tope máximo de la jornada semanal de 48 horas. Pretenden eliminar el Reglamento de los lugares de trabajo y liberalizar al máximo la normativa que regula el teletrabajo en el propio domicilio, reduciendo al mínimo la regulación de las relaciones contractuales entre trabajador y empresario. Otro objetivo es un acuerdo entre el Gobierno central y los gobiernos regionales para regular la expansión de la infraestructura digital en la educación. Proponen invertir 1.000 euros por alumno y que la educación digital se convierta en parte del currículo educativo. Es el único partido que reclama la creación de un "ministerio para la digitalización".