

**LA CANCELLER MERKEL Y EL SALARIO MÍNIMO
INTERPROFESIONAL ALEMÁN. UN ESTUDIO LABORAL SOBRE EL
«CONTRATO DE COALICIÓN» DE 16 DICIEMBRE 2013**

*[CHANCELLOR MERKEL AND THE GERMAN INTERPROFESSIONAL
MINIMUM WAGE. A LABOR STUDY ABOUT THE «COALITION CONTRACT»
OF 16 DECEMBER 2013]*

Alberto Arufe Varela

Fecha de recepción: 25 de febrero de 2014

Fecha de aceptación: 3 de marzo de 2014

Sumario: I. EL «CONTRATO DE COALICIÓN» DE 16 DICIEMBRE 2013.- II. SUS BASES REGULADORAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.- III. PROSPECTIVA SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ALEMANIA.

Contents: I THE «COALITION CONTRACT» OF 16 DECEMBER 2013.- II. ITS BASIS RULING THE INTERPROFESSIONAL MINIMUM WAGE.- III. PROSPECTIVE ABOUT THE IMPLEMENTATION OF THE INTERPROFESSIONAL MINIMUM WAGE IN GERMANY.

Resumen: Tras las elecciones generales de diciembre de 2013, se ha reeditado en Alemania una segunda «gran coalición» presidida por la Sra. MERKEL, mediante la firma de un denominado «contrato de coalición». En él se prevé la implantación en Alemania de un salario mínimo interprofesional regulado en una Ley, a partir de 1 enero 2015. En este trabajo, se analiza no sólo la regulación del tema en dicho «contrato de coalición», sino también las consecuencias que su implantación podría tener no sólo en el ordenamiento jurídico alemán, sino también en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea.

Abstract: After the general elections of December 2013, a second «great coalition» presided by Mrs. MERKEL has been reedited in Germany, through the signing of a so-called «coalition contract». In it, it is foreseen the implementation in Germany of the interprofessional minimum wage ruled in a Statute, since 1 January 2015. This paper analyses not only the ruling of the subject in such «coalition contract», but also the consequences that its implementation should have not only in the German legal order, but also in the legal order of the European Union.

Palabras clave: Salario mínimo interprofesional – Alemania – Canciller MERKEL
– Derecho comparado del Trabajo – Derecho social de la Unión Europea

Keywords: *Interprofessional minimum wage – Germany – Chancellor
MERKEL – Comparative Labor Law – Social Law of the European
Union*

* * *

I. EL «CONTRATO DE COALICIÓN» DE 16 DICIEMBRE 2013

1. Como es sabido, el pasado 22 septiembre 2013 se celebraron elecciones generales en Alemania, con el siguiente escrutinio definitivo¹: la Unión Demócrata Cristiana de Alemania (Christlich-Demokratische Union Deutschlands-CDU) y la Unión Social Cristiana de Baviera (Christlich-Soziale Union in Bayern-CSU), 311 escaños; el Partido Socialdemócrata de Alemania (Sozialdemokratische Partei Deutschlands-SPD), 193 escaños; La Izquierda (Die Linke), 64 escaños; y la Alianza 90/Los Verdes (Bündnis 90/Die Grünen), 63 escaños. A la vista de estos resultados, es claro que la CDU y la CSU, lideradas por la Sra. Angela MERKEL, obtuvieron una mayoría relativa muy amplia, pero no la mayoría absoluta de escaños en la Cámara Baja federal alemana (o *Bundestag*), al faltarle 5 escaños para ello. Tras estos resultados, se inició un complejo proceso de negociaciones entre los «dos» grandes partidos mayoritarios (esto es, la CDU más la CSU y el SPD), orientado a reeditar por segunda vez la llamada «gran coalición [*die grosse Koalition*]»², liderada en su día (2005-2009) por la propia Sra. MERKEL. Estas negociaciones fructificaron, haciéndose público el acuerdo entre los «dos» citados partidos mayoritarios el día 27 noviembre 2013, aunque la firma del mismo se demoró un poco más. Este hecho se produjo el 16 diciembre 2013, que es la fecha del pacto denominado «Organizar el futuro de Alemania. Contrato de coalición entre la CDU, la CSU y el SPD. 18ª legislatura [*Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode*]»³.

2. Es un «contrato» que cubre todos los ramos de la política, apareciendo formalmente estructurado en ocho apartados muy genéricos, el último de los cuales —al modo de una cláusula de administración del propio «contrato»— se refiere a la «Forma de trabajo de la coalición [*Arbeitsweise der Koalition*]», incluyéndose en el mismo incluso un subepígrafe sobre «Derechos de la oposición [*Rechte der Opposition*]». Los otros siete apartados tratan de «Crecimiento, innovación y bienestar [*Wachstum, Innovation und Wohlstand*]»⁴, «Pleno empleo, trabajo bueno y seguridad social [*Vollbeschäftigung, gute Arbeit und soziale Sicherheit*]»⁵, «Finanzas sólidas [*Solide Finanzen*]»⁶, «Cohesión de la sociedad [*Zusammenhalt*»

¹ Puede consultarse en el sitio en Internet del Comisionado Electoral Federal (*Bundeswahlleiter*), ubicado en www.bundeswahlleiter.de.

² Sobre ella, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblo (A Coruña, 2010), pág. 17 y nota 18.

³ Su texto en alemán se puede manejar tanto en el sitio en Internet del Gobierno federal, ubicado en www.bundesregierung.de, como en los sitios en Internet de los tres partidos firmantes del mismo, ubicados en www.cdu.de, www.csu.de y www.spd.de.

⁴ Apartado 1.

⁵ Apartado 2.

⁶ Apartado 3.

der Gesellschaft]]⁷, «Estado más moderno, seguridad interior y derechos civiles [*Moderner Staat, innere Sicherheit und Bürgerrechte*]]⁸, «Europa fuerte [*Starkes Europa*]]⁹ y «Responsabilidad en el mundo [*Verantwortung in der Welt*]]¹⁰. Lógicamente, el que más nos interesa considerar a nosotros —en cuanto que laboristas— es el segundo recién citado, cabiendo apuntar a título de curiosidad que el Ministerio federal más frontalmente concernido por dicho apartado [esto es, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*), que es uno de los quince ministerios de que consta el actual Gobierno federal presidido por la Sra. MERKEL] acabó siendo asignado en el reparto de carteras en el seno de esta segunda «gran coalición» a una miembro del citado SPD, que es la Sra. Andrea NAHLES¹¹.

3. Dicho apartado segundo aparece subdividido, a su vez, en cuatro subapartados, respectivamente relativos a «Mejorar las oportunidades de empleo [*Beschäftigungschancen verbessern*]]¹², a «Trabajo bueno [*Gute Arbeit*]]¹³, a «Seguridad social [*Soziale Sicherheit*]]¹⁴ y a «Salud y dependencia [*Gesundheit und Pflege*]]¹⁵. Sólo nos interesa el segundo de ellos, que está subdividido en dos subepígrafes de muy distinto tamaño, rotulados «Derecho del Trabajo moderno [*Modernes Arbeitsrecht*]] y «Prevención completa de riesgos laborales [*Ganzheitlicher Arbeitsschutz*]]. En fin, ese «Derecho del Trabajo moderno» lo desarrolla el «contrato de coalición» a través de diez epígrafes temáticos, el tercero de los cuales se refiere a la «Regulación de un salario mínimo legal general [*Allgemeine gesetzliche Mindestlohnregelung*]]» (los otros nueve, de cuyo análisis prescindiremos, tratan de «Ampliar la Ley del Desplazamiento del Trabajador [*Arbeitnehmer-Entsendegesetz erweitern*]]», de «Adecuar y facilitar las declaraciones de eficacia general a que se refiere la Ley del Convenio Colectivo [*Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz anpassen und erleichtern*]]», de «Impedir el abuso en la configuración de los contratos de obra [*Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindern*]]», de «Perfeccionar la cesión de trabajadores [*Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln*]]», de la «Fidelidad convencional en el Derecho de Adjudicaciones [*Tariftreue im Vergaberecht*]]», de «Regular legalmente la unidad convencional [*Tarifeinheit gesetzlich regeln*]]», de «Regular legalmente la protección de datos de los trabajadores [*Beschäftigtendatenschutz gesetzlich regeln*]]», de la «Protección del

⁷ Apartado 4.

⁸ Apartado 5.

⁹ Apartado 6.

¹⁰ Apartado 7.

¹¹ Al respecto, véase en el sitio en Internet ya citado del Gobierno federal el enlace «Bundeskabinett».

¹² Apartado 2.1.

¹³ Apartado 2.2.

¹⁴ Apartado 2.3.

¹⁵ Apartado 2.4.

informador en la relación laboral [*Informantenschutz im Arbeitsverhältnis*]» y del «Perfeccionamiento del derecho a la jornada a tiempo parcial [*Weiterentwicklung des Teilzeitrechts*]»).

II. SUS BASES REGULADORAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

4. Sin duda, la clave de ese epígrafe temático sobre «Regulación de un salario mínimo legal general» es su afirmación de que «el 1 enero 2015 se introducirá legalmente un salario mínimo legal intersectorial de 8,50 euros brutos por hora, para todo el ámbito federal [*zum 1. Januar 2015 wird ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeistunde für das ganze Bundesgebiet gesetzlich eingeführt*]»¹⁶. En esta afirmación, los términos «legal» y «legalmente» hacen referencia desde luego a una norma federal con rango de Ley, que tendrá que tramitarse parlamentariamente a lo largo del año 2014, afirmando dicho epígrafe sobre esta norma *in fieri* que «elaboraremos, en diálogo con los empresarios y trabajadores de todos los sectores, la Ley [*das Gesetz*] por la que se dé eficacia al salario mínimo, y tendremos en cuenta posibles problemas, p. ej., el trabajo estacional, en su realización»¹⁷. Sobre su carácter intersectorial —frente a los salarios mínimos meramente «profesionales» o sectoriales, tradicionalmente establecidos en Alemania, como regla, por convenios colectivos sectoriales de eficacia normativa limitada¹⁸, y como excepción, por reglamentos sectoriales de eficacia general en el correspondiente sector, regulados en una Ley de 2009, repetidamente citada por el «contrato de coalición»¹⁹—, el epígrafe sostiene sin ambages que «la progresiva disminución de la cobertura de los convenios colectivos ha conducido a zonas en blanco [*zu weißen Flecken*] en el paisaje convencional»²⁰, por lo que «a través de la introducción de un salario

¹⁶ Párrafo tercero, inciso primero.

¹⁷ Párrafo octavo.

¹⁸ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), págs. 11 y ss.

¹⁹ Se trata de la Ley sobre Condiciones de Trabajo Obligatorias para las Trabajadoras y Trabajadores Desplazados Transnacionalmente y Empleados Ordinariamente dentro del País (*Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmässig im Inland Beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*), o Ley del Desplazamiento del Trabajador (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*), AEntG, de 20 abril 2009. Para nuestra traducción íntegra de la misma, *ibidem*, págs. 59 y ss. A propósito de uno de estos reglamentos y del salario mínimo sectorial que fija, véase A. ARUFE VARELA, «El régimen jurídico de los cuidadores profesionales de dependientes en la legislación federal complementaria del Código Federal Alemán de Seguridad Social», en el volumen *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Laborum (Murcia, 2013), págs. 655 y ss.

²⁰ Párrafo segundo, inciso primero.

mínimo legal general, debe asegurarse una protección mínima adecuada [*ein angemessener Mindestschutz*] a las trabajadoras y trabajadores»²¹.

5. Las «bases» que conforman este epígrafe temático obligan a incluir en la Ley recién citada un período transitorio de un máximo de dos años, a contar a partir de 1 enero de 2015, en el que —entre otras cosas— los convenios colectivos deberán acomodar los salarios que fijen a la cuantía del salario mínimo interprofesional legal (literalmente, «Resultan posibles salvedades convencionales, bajo las siguientes condiciones [*Tarifliche Abweichungen sind unter den folgenden Bedingungen möglich*]»), distinguiéndose a este efecto al menos dos supuestos de hecho distintos. En primer lugar, el de los convenios en vigor en diciembre de 2013, respecto de los que se afirma que «los convenios colectivos vigentes en el momento de la conclusión de las negociaciones de la coalición, en los que a más tardar el 31 diciembre 2016 se logre el nivel salarial mínimo entonces vigente, se siguen aplicando»²², de manera que «en los convenios colectivos en los que no se logre a 31 diciembre 2016 el nivel salarial mínimo, se aplica partir de 1 enero 2017 el nivel salarial mínimo legal de toda la Federación»²³. En segundo lugar, el de los convenios que se negocien una vez entrada en vigor la Ley, en cuyo caso se prevén «Salvedades por un máximo de dos años, hasta el 31 diciembre 2016, por medio de convenios colectivos de los interlocutores sociales más representativos a nivel sectorial»²⁴, de manera que «A partir de 1 enero 2017, se aplica sin restricciones el nivel salarial mínimo legal en toda la Federación»²⁵.

6. Siempre desde una perspectiva cronológica, el epígrafe en cuestión también prevé qué es lo que ocurrirá cuando transcurran dos años desde la entrada en vigor de la Ley (esto es, a partir de 1 enero 2017). En este caso, lo que el epígrafe afirma es que «La cuantía del salario mínimo general obligatorio será revisada [*überprüft*], a intervalos regulares [*in regelmäßigen Abständen*] —por vez primera el 10 junio 2017, con eficacia el 1 enero 2018—, por una comisión de interlocutores colectivos, y en su caso, adaptada y extendida para todo el Estado inmediatamente a continuación por Reglamento [*über eine Rechtsverordnung staatlich*] y, en consecuencia, con eficacia general»²⁶. El propio epígrafe contiene algunas precisiones —siempre básicas— sobre la composición de la comisión de revisión periódica del salario mínimo interprofesional, indicando lo siguiente: 1) «Los miembros de la comisión serán nombrados por las organizaciones vértice de empresarios y trabajadores [*von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und*

²¹ *Ibidem*, inciso segundo.

²² Párrafo cuarto, guión tercero.

²³ *Ibidem*, guión cuarto.

²⁴ *Ibidem*, guión primero.

²⁵ *Ibidem*, guión segundo.

²⁶ Párrafo quinto.

Arbeitnehmer] (tamaño: 3 y 3 más el presidente)»²⁷, teniendo en cuenta que esas organizaciones vértice son —en principio— la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund* o DGB)²⁸ y la Asociación Federal de Organizaciones Empresariales Alemanas (*Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände* o BDA); 2) «Se incluirá asesoramiento económico (sin derecho de voto) a petición de las organizaciones vértice de empresarios y trabajadores (1 más 1)»²⁹; y 3) «El presidente es alternativo, y la regulación precisa sobre él se establecerá por Ley»³⁰.

III. PROSPECTIVA SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN ALEMANIA

7. En mi opinión, resulta totalmente previsible que la implantación de un salario mínimo interprofesional alemán acabe impactando sobre la situación que la jurisprudencia laboral alemana denomina de «usura salarial [*Lohnwucher*]»³¹. Según la famosa Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 22 abril 2009³², esta situación se produce cuando —por no existir salario profesional convencional aplicable a la relación de trabajo— el empresario y el trabajador disponen de completa libertad para acordar individualmente la cuantía de la retribución, con el resultado de que «alguien [esto es, el empresario], con explotación de la situación de necesidad, de la inexperiencia, de la falta de capacidad de juicio o de una falta de voluntad importante de otro [esto es, el trabajador] se promete o se concede a sí mismo ... ventajas patrimoniales que están en una desproporción notoria con la prestación»³³, concluyendo dicha Sentencia que esta «desproporción notoria [*auffälligen Missverhältnis*] entre prestación y contraprestación existe cuando la remuneración no alcanza dos tercios [*zwei Drittel*] del salario del convenio colectivo [de eficacia limitada] usualmente pagado en la región económica y el sector afectados»³⁴. Pues bien, cuando exista salario mínimo interprofesional

²⁷ Párrafo sexto, inciso primero.

²⁸ Sobre ella, 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), págs. 85 y ss.

²⁹ *Ibidem*, inciso segundo.

³⁰ Párrafo séptimo.

³¹ Sobre el tema, véase A. ARUFE VARELA, «La Sentencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 22 abril 2009, sobre usura salarial. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho español, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. II (2010), págs. 13 y ss.

³² Referencia 5 AZR 436/08. Su traducción íntegra al castellano, en A. ARUFE VARELA, «La Sentencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 22 abril 2009, sobre usura salarial. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho español, y traducción castellana», cit., págs. 21 a 28.

³³ Este texto entrecomillado reproduce, en parte, el tenor literal del parágrafo 138 del Código Civil alemán, parcialmente rotulado «usura».

³⁴ Cfr. marginal 13.

alemán, lo que se impondrá necesariamente es la cuantía de este salario legal — precisamente por tratarse de un salario mínimo general—, pero con la ventaja adicional y trascendental para el trabajador de que no necesitará pleitear contra su empresario ante los tribunales laborales, al efecto de que por estos últimos se declare aplicable a su caso la regla citada de los «dos tercios» (que en el supuesto de hecho enjuiciado por dicha Sentencia era, además, claramente inferior a la cuantía del proyectado salario mínimo interprofesional legal)³⁵.

8. Sobre la base de que el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 96/71 CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, contiene dos guiones, respectivamente relativos a condiciones de trabajo y empleo (incluidas «las cuantías de salario mínimo») establecidas, bien «por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas» (el guión primero), bien «por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general» (el guión segundo), resulta evidente que la existencia en Alemania de un salario mínimo interprofesional legal implicará la activación allí del primer guión citado. Como consecuencia, a partir de ese momento, Alemania deberá velar «por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas ... garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo ... que ... estén establecidas ... por disposiciones legales»³⁶, con la salvedad, eso sí, de que ello «no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores»³⁷. Por tanto, en Alemania, siempre a partir de ese momento, no podría llegar a darse el supuesto de hecho enjuiciado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el comentadísimo caso *Laval*³⁸, que sí fue posible en Suecia por causa de que este último país posee una estructura normativa reguladora de los salarios, que es clónica respecto de la de Alemania (esto es, inexistencia de un salario mínimo interprofesional legal, junto a salarios mínimos profesionales establecidos en convenios colectivos de eficacia normativa limitada), antes de la promulgación de la Ley cuyas «bases» venimos comentando.

9. Como es sabido, Alemania e Italia (y lo mismo podría afirmarse de Suecia) venían compartiendo el común denominador jurídico-salarial de no haber ratificado el Convenio núm. 131 de 1970 de la OIT, sobre fijación de salarios

³⁵ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «La Sentencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 22 abril 2009, sobre usura salarial. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho español, y traducción castellana», cit., pág. 16.

³⁶ Párrafo primero.

³⁷ Apartado 7.

³⁸ Sobre él, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), pág. 150.

mínimos, pues «en ambos países existen salarios mínimos profesionales, sí, pero no un verdadero salario mínimo interprofesional»³⁹. Resulta ahora previsible que ese paralelismo se altere, tras la entrada en vigor de la proyectada Ley reguladora del salario mínimo interprofesional alemán, al dejar de existir el obstáculo jurídico que tradicionalmente venía obstruyendo en Alemania —que sí ratificó, en cambio, los Convenios de la OIT núms. 26 de 1928 y 99 de 1951, ambos sobre salarios mínimos profesionales⁴⁰— la ratificación del Convenio en cuestión. Y más, teniendo en cuenta que las «bases» que vengo comentando, en línea con dicho Convenio de la OIT⁴¹, prevén que «la cuantía del salario mínimo general obligatorio será revisada, a intervalos regulares»⁴², lo que —entre otras varias razones, incluidas las políticas— impide, en cambio, la ratificación del propio Convenio de la OIT por los Estados Unidos («sin ningún género de dudas al respecto, el país donde más tradición tiene la institución del salario mínimo interprofesional»)⁴³, pues «el salario mínimo interprofesional federal norteamericano sólo se actualiza muy de cuando en cuando —y lo mismo cabría afirmar de los salarios mínimos interprofesionales vigentes en los diversos Estados federados norteamericanos (o salarios mínimos interprofesionales estatales)—, aunque casi todos los Presidentes norteamericanos (salvo los republicanos Gerald R. FORD y Ronald W. REAGAN) impulsaron su elevación durante sus respectivos mandatos»⁴⁴.

10. Acerca de un eventual efecto dominó que la promulgación de esta proyectada Ley alemana podría operar sobre el cúmulo de países europeos carentes de salario mínimo interprofesional legal (Italia, Austria o Suecia, entre los países que ya he citado), parece más previsible que la siguiente ficha en caer sea Austria. Sobre el tema, habría que partir del dato de que «aparte la proximidad geográfica, la identidad lingüística y la estructura federal de ambos países», sobre todo el hecho «del imponente gigantismo de Alemania ... la convierte *a priori* en país potencialmente exportador de muchas cosas —también, de su propio Derecho— a su vecino del sur, notoriamente mucho más pequeño»⁴⁵. Al respecto, no deja de

³⁹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, cit., pág. 8.

⁴⁰ *Ibidem*, pág. 9.

⁴¹ Según su artículo 4.1, «todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y *ajustar de tiempo en tiempo* los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema».

⁴² Cfr. *supra*, núm. 6.

⁴³ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, cit., pág. 6.

⁴⁴ *Ibidem*, pág. 7.

⁴⁵ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Las estructuras normativas del Derecho austríaco del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudio comparado con el Derecho alemán», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. III (2011), pág. 90.

resultar significativo que las razones tradicionalmente esgrimidas en Austria para excluir el establecimiento por Ley de un salario mínimo interprofesional coincidan, punto por punto, con las que tradicionalmente venían esgrimiéndose en Alemania (esto es, la «primacía de los interlocutores sociales [*Primat der Sozialpartner*]») ⁴⁶, a las que se refieren las «bases» de que vengo tratando —como una realidad que creaba disfunciones, ya aludidas con anterioridad—, afirmando lo siguiente: 1) «el trabajo bueno deber ser, por un lado, salarios y aseguramiento de los medios de vida» ⁴⁷, y «por otro lado, deben corresponderse productividad e incrementos salariales, para que se mantenga el empleo sujeto a aseguramiento social» ⁴⁸; 2) «este equilibrio lo crean tradicionalmente los interlocutores sociales [*die Sozialpartner*] sobre los convenios colectivos negociados» ⁴⁹; y 3) «sin embargo, la progresiva disminución de la cobertura de los convenios colectivos ha conducido a zonas en blanco en el paisaje convencional» ⁵⁰.

11. En fin, parece asimismo previsible que este terremoto alemán pueda acabar impactando sobre dos normas europeas sobre salarios, clamorosamente antitéticas, que son el artículo 4 de la Carta Social Europea y el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. En cuanto al primero de dichos preceptos (sobre el «derecho a una remuneración decente», en cuanto que parte del «derecho a una remuneración justa»), parece claro que la tradicional situación de incumplimiento por Alemania del artículo en cuestión («la situación en Alemania es de no conformidad con el Artículo 4, apartado 1, de la Carta sobre la base de que el salario pagado más bajo es manifiestamente injusto [*the situation in Germany is not in conformity with Article 4§1 of the Charter on the ground that the lowest wage paid is manifestly unfair*]) cambiará de raíz cuando se implante el citado «salario mínimo legal intersectorial de 8,50 euros brutos por hora». Y en cuanto al citado precepto del Derecho originario de la Unión Europea («las disposiciones del presente artículo [sobre “Política Social”] no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal») ⁵¹, quizá la Ley alemana (combinada con su posible efecto dominó, de que antes se hizo mención) pueda abrir la vía, previa enmienda del precepto en cuestión, a la introducción de un salario mínimo interprofesional europeo.

⁴⁶ Véase W. ANZENBERGER, «Staatlicher Eingriff in die Entgeltgestaltung aus Sicht der österreichischen ArbeitnehmerInnen», en G. LÖSCHNIGG (Director), *Staatliche Eingriffe in das System der Mindestentgelte im internationalen Vergleich*, ÖGB Verlag (Viena, 2013), págs. 11 y 15.

⁴⁷ Párrafo primero, inciso primero.

⁴⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

⁴⁹ *Ibidem*, inciso tercero.

⁵⁰ Párrafo segundo, inciso primero.

⁵¹ Apartado 5.