

El salario mínimo en Alemania



El salario mínimo en Alemania

Un estudio comparado entre regímenes
de salarios mínimos profesionales (alemanes)
e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)

Jesús Martínez Girón
Alberto Arufe Varela



INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LA
ASOCIACIÓN CORUÑESA DE DERECHO
COMPARADO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

netbiblo
www.netbiblo.com

NÚM. 2 de la colección:

Estudios de teoría y práctica de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social

Director de la colección: Alberto Arufe Varela

Pares revisores de la obra:

- Prof. Dr. Dr. *h.c.* José Luis Meilán Gil (España)
- Prof. Dr. Dr. *h.c.* António Monteiro Fernandes (Portugal)

EL SALARIO MÍNIMO EN ALEMANIA

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2009, respecto a la primera edición en español, por

© Netbiblo, S. L.

netbiblo

www.netbiblo.com

NETBIBLO, S. L.

C/. Rafael Alberti, 6 bajo izq.

Sta. Cristina 15172 Oleiros (La Coruña) – Spain

Tlf: +34 981 91 55 00 • Fax: +34 981 91 55 11

www.netbiblo.com

editorial@netbiblo.com

Miembro del Foro Europeo de Editores

ISBN: 978-84-9745-432-2

Depósito Legal: C-3288-2009

Directora Editorial: Cristina Seco López

Editora: Lorena Bello

Producción Editorial: Gesbiblo, S. L.

Impreso en España – Printed in Spain

Trabajo realizado en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, y en las Facultades de Derecho y de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Hamburgo, en los meses de junio-julio de 2009, al amparo de la cobertura económica del proyecto de investigación SEJ2007-67443/JURI, cofinanciado por el Ministerio de Educación y Ciencia - Dirección General de Investigación - Subdirección General de Proyectos de Investigación (convocatoria publicada por Resolución de 29 de septiembre 2006 [BOE de 11 de octubre de 2006]) y el FEDER.

Al querido Maestro laboralista alemán, y
sobre todo gran amigo, Profesor Doctor Ulrich Zachert,
in memoriam.



ÍNDICE SUMARIO

PRÓLOGO.....	xiii
CAPÍTULO PRIMERO	
LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES E INTERPROFESIONALES, Y LA PROBLEMÁTICA DE SU RATIFICACIÓN	1
CAPÍTULO SEGUNDO	
LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES AMPARADOS POR LA LEY ALEMANA DEL CONVENIO COLECTIVO.....	11
CAPÍTULO TERCERO	
LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES AMPARADOS POR LA LEY ALEMANA DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR.....	25
CAPÍTULO CUARTO	
LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES AMPARADOS POR LA LEY ALEMANA (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS.....	37
CAPÍTULO QUINTO	
EL INCUMPLIMIENTO POR ALEMANIA DEL ARTÍCULO 4, APARTADO 1, DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA	49
APÉNDICE DOCUMENTAL	59
ÍNDICE TÓPICO	83
BIBLIOGRAFÍA CITADA	87
SITIOS DE INTERNET CITADOS	91
	VII



ÍNDICE GENERAL

PRÓLOGO	xiii
----------------------	-------------

CAPÍTULO PRIMERO

LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES E INTERPROFESIONALES, Y

LA PROBLEMÁTICA DE SU RATIFICACIÓN	1
---	----------

A. LOS TRES CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS	3
---	----------

B. LA RATIFICACIÓN POR ESPAÑA, FRANCIA Y PORTUGAL DEL CONVENIO DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS INTERPROFESIONALES	4
---	----------

C. LA NO RATIFICACIÓN POR LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA, EL REINO UNIDO, ITALIA Y ALEMANIA DEL CONVENIO DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS INTERPROFESIONALES	6
---	----------

CAPÍTULO SEGUNDO

LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES AMPARADOS POR LA LEY ALEMANA DEL CONVENIO COLECTIVO

11

A. LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES FIJADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS DE EFICACIA LIMITADA	13
--	-----------

B. LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES FIJADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS DECLARADOS DE EFICACIA GENERAL	18
--	-----------

C. LA CUANTÍA MÍNIMA DE LOS SALARIOS DE TRABAJADORES INDIVIDUALES NO INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE NINGÚN CONVENIO COLECTIVO	21
---	-----------

CAPÍTULO TERCERO

LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES AMPARADOS POR LA LEY ALEMANA DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR 25

- A. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE 3 ABRIL 2008, SOBRE LA INCOMPATIBILIDAD CON EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA DE LAS LEYES ESTATALES ALEMANAS REGULADORAS DE DECLARACIONES DE FIDELIDAD CONVENCIONAL 27
- B. LA NUEVA LEY ALEMANA DE 20 ABRIL 2009, DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR, Y SU NUEVA REGULACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE SALARIOS MÍNIMOS DECLARADOS DE EFICACIA GENERAL 30
- C. EL CONVENIO COLECTIVO DECLARADO DE EFICACIA GENERAL, SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL SECTOR DE SERVICIOS POSTALES, DE 29 NOVIEMBRE 2007 33

CAPÍTULO CUARTO

LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES AMPARADOS POR LA LEY ALEMANA (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS 37

- A. EL PARENTESCO ENTRE LA LEY (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS Y LA LEY DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR DE 2009 39
- B. LAS DIFERENCIAS ENTRE LA LEY (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS Y LA LEY DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR DE 2009 42
- C. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS REGLAMENTOS DEL GOBIERNO FEDERAL SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES, DICTADOS AL AMPARO DE LA LEY (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS 46

CAPÍTULO QUINTO

EL INCUMPLIMIENTO POR ALEMANIA DEL ARTÍCULO 4, APARTADO 1, DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA 49

- A. EL ARTÍCULO 4, APARTADO 1, DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA DEL CONSEJO DE EUROPA, Y EL CONTROL DE SU CUMPLIMIENTO 52

B.	LAS CONCLUSIONES DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES DEL CONSEJO DE EUROPA, SOBRE EL CUMPLIMIENTO POR ALEMANIA DEL ARTÍCULO 4, APARTADO 1, DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA.....	53
C.	LAS CONCLUSIONES DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES DEL CONSEJO DE EUROPA, RELATIVAS A ESTADOS EUROPEOS IUSCOMPARATIVAMENTE SIGNIFICATIVOS DOTADOS DE UN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL LEGAL.....	55
	APÉNDICE DOCUMENTAL	59
1.	LEY SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO OBLIGATORIAS PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESPLAZADOS TRANSNACIONALMENTE Y EMPLEADOS ORDINARIAMENTE DENTRO DEL PAÍS (LEY DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR (<i>GESETZ ÜBER ZWINGENDE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR GRENZÜBERSCHREITEND ENTSANDTE UND FÜR REGELMÄßIG IM INLAND BESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER UND ARBEITNEHMERINNEN</i>), AEntG, DE 20 ABRIL 2009	59
2.	LEY SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS (<i>GESETZ ÜBER DIE FESTSETZUNG VON MINDESTARBEITSBEDINGUNGEN</i>), MiArbG, DE 11 ENERO 1952	71
3.	CONVENIO COLECTIVO SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL SECTOR DE SERVICIOS POSTALES (<i>TARIFVERTRAG ÜBER MINDESTLÖHNE FÜR DIE BRANCHE BRIEFDIENSTLEISTUNGEN</i>) DE 29 NOVIEMBRE 2007	79
4.	REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO OBLIGATORIAS PARA EL SECTOR DE SERVICIOS POSTALES (<i>VERORDNUNG ÜBER ZWINGENDE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR DIE BRANCHE BRIEFDIENSTLEISTUNGEN</i>), BriefArbBV, DE 28 DICIEMBRE 2007	81
	ÍNDICE TÓPICO	83
	BIBLIOGRAFÍA CITADA	87
	SITIOS DE INTERNET CITADOS	91



PRÓLOGO

Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela, Profesores de la Universidad de A Coruña, que en los últimos años se han comprometido mucho en la comprensión y difusión del Derecho alemán del Trabajo en el ámbito cultural y en el ámbito jurídico hispánicos (ejemplarmente, sólo de los autores, *Leyes laborales alemanas*, 2007), muestran aquí su más reciente monografía comparatista. En su centro, sitúan medidas e iniciativas para un «salario mínimo legal» en Alemania.

Destacable es el gráfico *Capítulo Primero*, sobre los Convenios internacionales de la OIT (núm. 26 de 1928, núm. 99 de 1951 y, sobre todo, núm. 131 de 1970). Alemania pertenece a los pocos países que no han ratificado el importante y general, no vinculado a sectores, Convenio núm. 131. Este Capítulo da simultáneamente una visión panorámica breve de la situación jurídica del salario mínimo legal en diversos Estados europeos, pero también en los EE.UU., que introdujeron dicho salario mínimo ya en 1938, aunque tampoco ratificaron luego el Convenio núm. 131 de la OIT.

Hay en tal hecho numerosos motivos para el interés científico, y especialmente, para ocuparse del tema «El salario mínimo en Alemania», al que se dedican los cuatro Capítulos siguientes de la monografía. Quiero mencionar tres de ellos.

A diferencia de nuestros principales Estados vecinos de la Unión Europea, no existe en Alemania (todavía) ningún salario mínimo legal general. La causa radica, ante todo, en que los grandes sindicatos cubiertos por la central unitaria Federación Alemana de Sindicatos (DGB) fueron suficientemente fuertes, durante muchas décadas tras la Segunda Guerra Mundial, también para imponer en los convenios colectivos los salarios de los grupos de trabajadores más débiles («grupos marginales») a un cierto nivel, que posibilitaba a éstos ingresos suficientes, aunque a un nivel modesto.

Sin embargo, esto ha cambiado dramáticamente desde hace algunos años. Hoy (2009) se parte de la base de que cerca de 7 millones de los aproximadamente 40 millones de trabajadores de Alemania ganan menos de dos tercios del salario medio (los llamados salarios bajos), y de éstos, aproximadamente 1,3 millones incluso menos del 50% del salario medio (los llamados salarios de indigencia). Las razones de ello son múltiples. Así, los sindicatos han perdido en las dos últimas décadas influencia y afiliados. Además, como en otros países (europeos), también en Alemania se extendió el pensamiento neoliberal, «la caridad bien entendida empieza por uno mismo», hasta la crisis financiera de otoño de 2008. Finalmente, el legislador ha promovido conscientemente un sector de salarios bajos, con las llamadas «Leyes Hartz» del año 2004, mientras revalorizaba notablemente, entre otras cosas, el prestamismo laboral.

Todos estos cambios de las circunstancias y de la situación normativa se realizaron ante un trasfondo de estructuras salariales convencionales, que debe caracterizarse desde el punto de vista iuscomparatista como manifiestamente «abierto» o «liberal». Y es que, según el Derecho alemán de convenios colectivos, la vinculación convencional existe sólo si *ambas* partes están vinculadas por el convenio colectivo, esto es, el trabajador está afiliado a su sindicato y el empresario está afiliado a la correspondiente asociación empresarial. La «excepción clásica» a esta vinculación convencional abierta es, al igual que en otros países, la declaración de eficacia general. Si las partes convencionales de un sector quieren esto, puede extenderse el ámbito de aplicación de un convenio colectivo existente a los empresarios y trabajadores no afiliados, cumpliendo determinados requisitos, con la ayuda del Estado.

En el *Capítulo Segundo*, ambos autores presentan detalladamente y gráficamente tanto el marco normativo de la vinculación convencional como el de la declaración de eficacia general, según la Ley del Convenio Colectivo, en Alemania. Aparte ello, experimentan lo indispensable sobre un trasfondo objetivo, en relación con cuantías salariales y estructuras salariales en diversos sectores, frecuentemente sobre la base de referencias actuales a fuentes de Internet. En lo que concierne a la declaración de eficacia general, los Profesores Martínez Girón y Arufe Varela indican que su número es marginal, con 463 frente al conjunto de 70.600 convenios colectivos vigentes. Esto es correcto, y el número de convenios colectivos declarados de eficacia general ha decrecido también continuamente en los últimos años, por causa de la resistencia de una parte de las asociaciones empresariales. No obstante, para cerca de 4 millones de trabajadores rigen aún convenios colectivos, sólo porque fueron declarados de eficacia general, tras el procedimiento previsto. El Capítulo se cierra, y simultáneamente

se completa (en C), con una exposición de la nueva y más alta jurisprudencia sobre salarios contrarios a las buenas costumbres (los llamados «salarios de hambre»). Los tribunales corrigen acuerdos salariales cuando están por debajo de dos tercios del salario usual. En relación con ello, hay que tener presente que sólo puede actuarse mediante las correspondientes decisiones judiciales relativas a casos concretos.

En el *Capítulo Tercero*, los autores del estudio se ocupan ampliamente de la llamada Ley de Desplazamiento del Trabajador de 1996, a través de la cual se transpuso en Alemania la Directiva europea 96/71/CE. El objetivo inicial de esta Ley, de someter al ámbito de aplicación de los convenios colectivos alemanes a los trabajadores extranjeros desplazados, sobre todo trabajadores de la construcción, fue ampliado pronto. Dado que a mediados de los años 90 en el sector de la construcción, en el que tradicionalmente jugaba un gran papel la declaración de eficacia general, se malogró el salario de convenio de eficacia general, por causa de divergencias en la asociación empresarial, se ha permitido ahora al legislador, con un procedimiento parecido al de la declaración de eficacia general según la Ley del Convenio Colectivo, la fijación de salarios mínimos en la industria de la construcción, y en sectores colindantes, según la Ley de Desplazamiento del Trabajador. Es nuevo que no deba darse el acuerdo de las partes del convenio colectivo, y que las cuantías de los salarios puedan determinarse por Reglamento estatal. Esto representa un primer paso fuera del camino de la autonomía convencional, y para la fijación estatal de salarios en un sector determinado. Los autores advierten sobre estas modificaciones con mucha capacidad de persuasión (en B), mientras colocan el punto de gravedad en la evolución subsiguiente. Pues poco a poco, sobre todo a través de la enmienda de 20.4.2009, se admitieron más sectores en la Ley de Desplazamiento del Trabajador, en los que eran y son característicos salarios bajos. Entre tanto, se han aplicado «salarios mínimos estatales apoyados en convenios colectivos» a más de media docena de sectores, desde el de limpieza de edificios hasta los de formación profesional y formación profesional continua. Cerca de 3 millones de trabajadores están cubiertos por estas regulaciones. El Capítulo contiene todavía más puntos nucleares muy discutidos, que aquí sólo pueden mencionarse brevemente. Están las decisiones, contradictorias en el resultado, del Tribunal Federal Constitucional de 11.6.2006 y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3.4.2008, sobre la cuestión de si el legislador alemán puede exigir en los concursos públicos, sobre todo en el sector de la construcción, que el concursante se atenga a los salarios de convenio (las llamadas declaraciones de fidelidad convencional). Además, exponen el conflicto en la industria postal, en el que un pequeño «pseudo-sindicato» había intentado inútilmente impedir o, en su caso, burlar

la fijación de los salarios mínimos solicitados, al amparo de la Ley de Desplazamiento del Trabajador, por el sindicato de servicios de la DGB, ver-di (en C).

El *Capítulo Cuarto* informa con precisión sobre la evolución más reciente. El 22.4.2009 entró en vigor la llamada «Ley de Condiciones de Trabajo Mínimas». Acertadamente, advierten los autores sobre el déficit existente para establecer salarios mínimos sectoriales, a través de la declaración de eficacia general a que se refiere la Ley del Convenio Colectivo, o a través del Reglamento a que se refiere la Ley de Desplazamiento del Trabajador. La exigencia, en todo caso, es que exista ya una vinculación convencional representativa, esto es, los empresarios convencionalmente vinculados deben emplear al menos el 50% de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Esto no resulta ciertamente evidente en sectores con representación sindical más debilitada. Por eso, el legislador de la Gran Coalición se ha conciliado, entre «conservadores y socialdemócratas», en un compromiso complicado. Se fijó, con modificaciones deliberadas, en una Ley en vigor desde enero 1952, que hasta el momento presente no había tenido ninguna importancia. Ahora, a iniciativa de comisiones que se componen de representantes de la parte empresarial, de la parte sindical y del Estado, pueden establecerse salarios mínimos por medio de Reglamento, también en los sectores en los que no hay convenios colectivos (representativos). Todo esto parece complicado, de lo que Martínez Girón y Arufe Varela advierten con razón. Puede ser que también el respeto a la autonomía colectiva, que en Alemania está sustentada en gran medida por el artículo 9, apartado 3, de nuestra Constitución, contribuya en relación con ello a que no se promulgue ninguna Ley general sobre un salario mínimo (en C). Más cercano está, sin embargo, desde mi punto de vista, el interés de fuerzas políticas robustas por mantener, al igual que antes, el espacio de los salarios bajos tan lejos como sea posible. Pues un salario mínimo legal general, que sólo pueda fijar el límite por debajo (sobre el que habría que discutir libremente su cuantía), no debilita en mi opinión la autonomía colectiva. ¡Por el contrario! Frente a ello, abogan no sólo nuestras propias experiencias con condiciones de trabajo mínimas legales, en la jornada (con la Ley de Jornada) o en las vacaciones (con la Ley Federal de Vacaciones), sino también las experiencias de 20 de nuestros Estados vecinos europeos, que tienen ambas cosas: Ley de salario mínimo y una autonomía convencional que funciona.

Sorprenderá quizá al lector el que las regulaciones actuales de los salarios (mínimos) en Alemania violen el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea, en su interpretación vinculante dada por el Comité de Expertos. En relación con ello, advierten los autores en el *Capítulo Quinto* de cierre, con razones convincentes.

Para la conclusión de esta cuidadosa e inteligente monografía sobre un tema complejo se crea documentación, con la traducción de las Leyes manejadas y de un ejemplo de convenio colectivo sobre salarios mínimos en los servicios postales.

Resumiendo, sólo puede esperarse que este trabajo suscite el interés no sólo de algunos pocos especialistas. Y es que la cuestión de la relación entre la autonomía colectiva y el Derecho estatal es altamente explosiva, y de importancia en todos los países (de la Comunidad Europea). El «padre de la autonomía colectiva», Hugo Sinzheimer, lo ha expresado en 1930 de la siguiente manera: «lo autónomo no puede servirse contra el Derecho del Estado, y viceversa. Se trata, más bien, de una ponderación muy artística de ambos, al servicio de una sociedad basada en la libertad».

Prof. Dr. Ulrich Zachert

Hamburgo, Agosto 2009



CAPÍTULO PRIMERO
LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE
SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES
E INTERPROFESIONALES, Y LA
PROBLEMÁTICA DE SU RATIFICACIÓN



A. LOS TRES CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS

1. Como es sabido, la Organización Internacional del Trabajo dispone en Internet de un utilísimo portal jurídico plurilingüe (parcialmente manejable en hasta ocho lenguas distintas, aunque sólo resulte integral en castellano [según el portal, en «español»], francés e inglés) de acceso gratuito, ubicado en www.ilo.org. A través de él, resulta posible acceder a un enlace temático específico, rotulado «Normas del trabajo», compuesto por un variado menú de listas, informaciones y documentos jurídicos de «acceso rápido», una de cuyas opciones es la relativa a «Lista completa de las normas por tema». En el marco de esta lista, aparecen relacionados hasta seis Convenios de la OIT sobre el tema «salarios»¹ —dentro de un conjunto de veintidós temas distintos («libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo», «seguridad social», «administración e inspección del trabajo», etc.)—, de los que sólo nos interesa considerar tres, a saber: 1) el Convenio núm. 26 de 1928, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos; 2) el Convenio núm. 99 de 1951, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura); y 3) el Convenio núm. 131 de 1970, sobre la fijación de salarios mínimos.

2. De estos tres Convenios de la OIT emparentados, los dos primeros —que son, también, los dos más antiguos— conforman un grupo específico, puesto que se refieren única y exclusivamente a salarios mínimos profesionales, entendiendo por tales los que sólo rigen en una determinada rama de la producción o sector económico, por lo que no habría ningún inconveniente en calificarlos asimismo —por puro paralelismo con las usualmente denominadas, en España, «normas sectoriales»— como salarios mínimos sectoriales. En efecto, el Convenio núm. 26 de 1928 afirma que «todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria»², no cabiendo ninguna duda de que —aunque profesionales— se trata de verdaderos salarios mínimos, pues «las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo»³. Y en la misma línea, aunque con un tenor que hoy resulta clamorosamente primitivo, el Convenio núm. 99 de 1951 dispone, por su parte, que «todo Miembro de la Organización Internacional

¹ Desde la perspectiva del Derecho alemán, véase S. BÖHMERT, *Das Recht der ILO und sein Einfluß auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Nomos (Baden-Baden, 2002), págs. 126 y ss.

² Artículo 1.1. En la misma línea, su artículo 5 indica que «todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Organización Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados» (inciso primero).

³ Artículo 3.2.3).

del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines»⁴, aclarando que «la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente»⁵.

3. Con su Convenio núm. 131 de 1970, la OIT dio un verdadero salto cualitativo —por no decir giro copernicano— en la atención del tema de los salarios mínimos, frente a los otros dos Convenios que acaban de mencionarse, puesto que este otro se refiere ya a los salarios mínimos interprofesionales, entendiéndose por tales los que rigen para todo tipo de puestos de trabajo y en cualesquiera ramas de la producción o sectores económicos del país de que se trate. No cabe ninguna duda a este respecto, pues en él se afirma que «todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema»⁶, aclarando —por si cupiese alguna duda— que estos «salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza»⁷. Nos parece interesante apuntar —por ser un tema ligado a algunos problemas suscitados por la ratificación de este Convenio, que tan estupendamente viene resistiendo el paso de muchos años—, además, su indicación de que «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»⁸.

B. LA RATIFICACIÓN POR ESPAÑA, FRANCIA Y PORTUGAL DEL CONVENIO DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS INTERPROFESIONALES

4. Según los registros de la OIT —obrantes en su portal jurídico de Internet, que antes se citó—, España se adelantó a todos los países que venimos considerando ius-comparativamente significativos, a la hora de proceder a ratificar el Convenio núm. 131 de 1970, sobre salarios mínimos interprofesionales, puesto que este hecho se produjo el 30 noviembre 1971. En realidad, la ratificación en cuestión venía a ser un hecho

⁴ Artículo 1.1.

⁵ Artículo 2.1.

⁶ Artículo 1.1.

⁷ Artículo 2.1.

⁸ Artículo 4.1.

cantado, puesto que España cumplía desde el año 1963 todos los requisitos exigibles para poder ratificar el mismo. Desde la ratificación, es cierto que el salario mínimo interprofesional o SMI español no ha cesado de crecer y crecer, cabiendo hablar incluso de un verdadero estirón a partir del año 2004 —se verá dentro de un momento, sin embargo, que se trata del estirón propio de la hormiga, si es que tomamos como término de comparación algunos elefantes salariales europeos—, afirmando la norma reglamentaria que actualmente lo regula, desde 1 enero a 31 diciembre 2009⁹, que «el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 20,80 euros/día o 624 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses»¹⁰, afinando incluso hasta el extremo de indicar que los salarios brutos reales —a jornada completa— nunca podrían tener «una cuantía anual inferior a 8.736 euros»¹¹.

5. Francia —en el concreto punto de la ratificación del Convenio— se dejó adelantar por España, puesto que procedió a realizarla el 28 diciembre 1972, poco más de un año después. La expresión que acabamos de utilizar —esto es, dejarse adelantar por España— resulta deliberada, dado que el salario mínimo interprofesional francés —establecido en Francia durante la IV República, en 1950¹²—, legalmente denominado «salario mínimo interprofesional de crecimiento [*salaire minimum interprofessionnel de croissance*]» o SMIC¹³, y fijado cada año con fecha de efectos de 1 julio —como se sabe, el mes de celebración de la fiesta nacional francesa—, viene a ser el doble por su tamaño del salario mínimo interprofesional español. En efecto, según el Decreto núm. 2009-800, de 24 junio 2009, relativo a la modificación del salario mínimo de crecimiento¹⁴, la cuantía de este último «se fija en 8,82 € por hora en la metrópoli, en los departamentos de ultramar y en las colectividades de ultramar de San Bartolomé, de San Martín y de San Pedro y Miguelón»¹⁵, teniendo en cuenta que este SMIC francés —sobre la base de una jornada legal máxima de 35 horas semanales— equivale exactamente a la cifra alucinante, para España, de 1.337,70 euros brutos mensuales.

⁹ Esto es, el Real Decreto 2128/2008, de 26 diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2009.

¹⁰ Artículo 1, párrafo primero.

¹¹ Artículo 3.1, párrafo segundo.

¹² Fue fijado por vez primera, en relación con la industria y los servicios metropolitanos, por el Decreto núm. 50-1029, de 23 agosto, «relativo a la fijación del salario nacional mínimo interprofesional garantizado [*salaire minimum interprofessionnel garanti*]». Esta norma reglamentaria no distinguía ni edades ni sexos, procediendo a establecer salarios mínimos horarios zonales. El «informe [*rapport*]» que le precede posee un valor doctrinal muy alto.

¹³ Al respecto, véase J. PÉLISSIER, A. SUPIOT y A. JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 24ª ed., Dalloz (París, 2008), págs. 958 y ss.

¹⁴ Localizable, al igual que toda la legislación francesa, a través del servicio público francés de difusión gratuita del Derecho por medio de Internet, ubicado en www.legifrance.gouv.fr, vía legislación no codificada. Lógicamente, el Decreto anual en cuestión se dicta actualmente al amparo de las previsiones sobre el tema contenidas en el vigente Código francés del Trabajo de 2008. En este último, sus preceptos decisivos son los contenidos en el Capítulo I (rotulado precisamente «Salario mínimo interprofesional de crecimiento») del Título III del Libro II de la Parte Tercera de la Parte Legislativa, artículos L. 3231-1 y ss.

¹⁵ Artículo 1.

6. En relación siempre con el punto que nos interesa —recuérdese, la ratificación del Convenio núm. 131 de 1970 de la OIT—, el retraso de Portugal resulta evidente, puesto que procedió a efectuarla el 24 marzo 1983, nueve años después de la creación del salario mínimo interprofesional portugués —en 1974—, con ocasión de la «Revolución de los clavetes»¹⁶. Desde aquel entonces, lo que en dicho país se denomina ahora «retribución mínima mensual garantizada [*retribuição mínima mensal garantida*]» o RMMG¹⁷ ha ido creciendo progresivamente —al igual que sucedió en España—, teniendo en cuenta que la norma que lo fija, con periodicidad anual —al igual que en España, con fecha de efectos de 1 enero, aunque en el caso del país vecino se trate nada más y nada menos que de un Decreto-Ley¹⁸—, afirma para el corriente año 2009¹⁹ que «el valor de la retribución mínima mensual garantizada ... es de € 450»²⁰. Si comparada con las cifras españolas, parece evidente que se trata de una cifra muy modesta —y mucho más, si es que se tiene en cuenta que el Gobierno portugués y los interlocutores sociales del propio país se autoimpusieron «como objetivo de medio plazo el valor de € 500 en 2011»²¹—, aunque luego comprobemos que con estas cifras modestas la República portuguesa da cumplimiento a sus compromisos internacionales —lo que en absoluto cabe afirmar de España—, formalizados en la Carta Social Europea²².

C. LA NO RATIFICACIÓN POR LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA, EL REINO UNIDO, ITALIA Y ALEMANIA DEL CONVENIO DE LA OIT SOBRE SALARIOS MÍNIMOS INTERPROFESIONALES

7. Sin ningún género de dudas al respecto, el país donde mayor tradición tiene la institución del salario mínimo interprofesional, dentro de los que venimos considerando iuscomparativamente significativos, es los Estados Unidos de Norteamérica,

¹⁶ La norma de creación fue el Decreto-Ley núm. 217/74, de 27 mayo, relativo a un variado conjunto de medidas económicas, entre las que se incluía la creación del que en un primer momento se denominó «salario mínimo nacional», afirmándose en el Preámbulo de dicha norma lo siguiente: «la decisión de garantizar remuneración mensual no inferior a 3300 escudos a los trabajadores por cuenta ajena beneficiará a cerca del 50% de la población activa; en el sector público, serán más del 68% de los funcionarios abarcados por esta medida; y las excepciones que se apuntan en la ley tendrán carácter temporal, previéndose para en breve la toma de decisiones en ese campo» (apartado 4, párrafo tercero).

¹⁷ Al respecto, véase A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 14ª ed., Almedina (Coimbra, 2009), págs. 457 y ss.

¹⁸ En cumplimiento de lo que disponían sobre el tema los artículos 266 y ss. del Código portugués del Trabajo de 2003, hoy derogado. En lo sucesivo, las fuentes legales de referencia pasan a ser los artículos 273 y ss. del nuevo Código portugués del Trabajo de 2009 (formalmente, el Anexo de la Ley núm. 7/2009, de 12 febrero, que aprueba la revisión del Código del Trabajo).

¹⁹ Se trata del Decreto-Ley núm. 246/2008, de 18 diciembre.

²⁰ Artículo 1.

²¹ Cfr. Preámbulo del citado Decreto-Ley núm. 246/2008 (párrafo primero).

²² Véase *infra*, Capítulo Quinto.

puesto que el primer salario mínimo interprofesional —de carácter federal y, en consecuencia, aplicable a las actividades empresariales desarrolladas en dos o más Estados federados (lo que se denomina allí, sobre la base del tenor literal de la propia Constitución federal yanqui, «comercio interestatal [*interstate commerce*])»²³— se remonta a la promulgación de la «Ley de Condiciones Mínimas de Trabajo [*Fair Labor Standards Act*]» de 1938, patrocinada por el Presidente Franklin D. ROOSEVELT²⁴. A pesar de ello, el gran país de ultramar nunca se ha planteado ratificar el Convenio núm. 131 de 1970 de la OIT, tanto por razones políticas —los Estados Unidos de Norteamérica no ratifican como regla ningún Convenio de la OIT, aunque no dejen de condicionar la acción de la propia OIT— como por razones jurídicas de fondo. Estas últimas se refieren al hecho de que 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 mandatos²⁵, habiéndose producido la última revisión de su cuantía en el año 2007 (al final del mandato del Presidente George W. BUSH)²⁶, previéndose su aplicación progresiva, de manera que el precepto correspondiente del Código de los Estados Unidos²⁷ afirma hoy, con una expresión casi cabalística, que dicho salario asciende a «\$7,25 por hora, a comenzar 24 meses después de aquel 60º día»²⁸, lo que significa

²³ La Constitución de 1787 se refiere literalmente al poder de «regular el comercio con naciones extranjeras, y entre varios Estados, y con las tribus indias» (artículo I, sección 8, párrafo 3).

²⁴ Sobre «los orígenes del salario mínimo», con todo lujo de detalles, véase D. NEUMARK y W. WASCHER, «Minimum wages and low-wage workers: how well does reality match the rhetoric?», *Minnesota Law Review*, núm. 92 (2008), págs. 1298 y ss.

²⁵ Más en concreto, los impulsos legislativos decisivos, en este tema, se debieron a los Presidentes Franklin D. ROOSEVELT (la cuantía del primer salario mínimo federal interprofesional norteamericano, debida a él, fue de 25 centavos por hora, aunque no tuviese todavía carácter generalizado), Harry S. TRUMAN (1949), Dwight D. EISENHOWER (1955), John F. KENNEDY (1961), Lyndon B. JOHNSON (1966), Richard M. NIXON (1974, muy poco antes de su dimisión), Jimmy E. CARTER (1977, ya con carácter uniforme para todo tipo de trabajadores cubiertos por la Ley federal que ROOSEVELT promulgó), George H.W. BUSH (1989) y Bill J. CLINTON (1996). Muy útil, al respecto de las sucesivas elevaciones de sus cuantías, véase la página en Internet del Ministerio federal norteamericano de Trabajo, ubicada en www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm.

²⁶ A través de la «Ley sobre Preparación de Tropas de los Estados Unidos, Cuidado de Veteranos, Recuperación del Katrina y Disponibilidades Contables para Irak [*U.S. Troop Readiness, Veterans' Care, Katrina Recovery, and Iraq Accountability Appropriations Act*]», de dicho año. Se trata de una verdadera Ley «madre», al modo de las existentes en Alemania, una de cuyas «hijas» es precisamente el Subtítulo A (rotulado «Salario mínimo justo [*Fair Minimum Wage*])» de su Título VIII, secciones 8101 y ss., donde se indica que «este subtítulo puede ser citado como la “Ley del Salario Mínimo Justo de 2007”» (cfr. sección 8101, rotulada «Título breve [*Short title*]»). Sobre Leyes «madre» en Alemania, 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, 2009), págs. 3 y ss.

²⁷ La citada Ley de Condiciones Mínimas de Trabajo de 1938 aparece recopilada en él, en el Capítulo 8 (rotulado «Condiciones Mínimas de Trabajo [*Fair Labor Standards*]») de su Título 29, que comprende las secciones 202 y ss.

²⁸ Cfr. Sección 206(a)(1)(C).

—supuesto que «aquel 60º día» sea el 24 julio 2007— que el empresario norteamericano actuante en el citado «comercio interestatal» debe pagar, desde el 24 julio 2009, un salario mínimo interprofesional de 7,25 dólares por hora (equivalente, en el día que esto escribimos, a 5,18 euros por hora).

8. En cambio, nos resultan inexplicables las razones por las cuales el Reino Unido no ha ratificado el tan citado Convenio núm. 131 de 1970 de la OIT. De un lado, porque el Reino en cuestión había ratificado los dos Convenios precedentes de la OIT sobre salarios mínimos, aunque profesionales, recuérdese (el núm. 26 de 1928, el 14 junio 1929; y el núm. 99 de 1951, el 9 junio 1953). De otro lado, porque dicho país —en realidad, la suma de cuatro países— posee desde 1998 un verdadero salario mínimo nacional o NMW, regulado en la Ley homónima (*National Minimum Wage Act*)²⁹ —promulgada a iniciativa del Primer Ministro Tony BLAIR—, actualizado con periodicidad anual —como parece querer el Convenio núm. 131 de 1970 de la OIT—, aunque con fecha de efectos siempre de 1 octubre. Por lo demás, se trata actualmente de un salario mínimo interprofesional de cuantía intermedia entre la del SMIC francés y la del SMI español. En efecto, desde 1 octubre 2008 y hasta 30 septiembre 2009, el salario mínimo nacional del Reino Unido —eso sí, para trabajadores de 22 ó más años de edad, pues existen tres salarios diferentes de esa clase, según las diversas edades de los trabajadores perceptores— asciende a 5,73 libras esterlinas por hora (equivalentes, en el día que esto escribimos, a 6,68 euros por hora).

9. En fin, las razones por las cuales Italia y Alemania —que cierran el círculo de lo que nosotros venimos considerando iuscomparativamente significativo en el mundo, desde el punto de vista laboral y de la seguridad social— no han procedido a ratificar el Convenio de la OIT sobre salarios mínimos interprofesionales son, en cambio, claras. En ambos países existen salarios mínimos profesionales, sí, pero no un verdadero salario mínimo interprofesional. De ahí, prescindiendo de Italia —cuyo ordenamiento jurídico nos parece incluso, en aspectos nucleares, radicalmente incompatible con el Derecho que emana de la OIT³⁰—, que Alemania sólo

²⁹ Sobre ella, véase N.M. SELWYN, *Law of Employment*, 13ª ed., LexisNexis (Londres, 2004), págs. 226 y ss.

³⁰ En relación con el tema de la Inspección italiana de Trabajo, véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), pág. 93. La imposibilidad de ratificación por Italia de dicho Convenio está anclada en el dato de la existencia en el país transalpino sólo de salarios mínimos profesionales, fijados por los grandes convenios colectivos de ámbito nacional, cuyo contenido —a pesar de tratarse de convenios colectivos de eficacia limitada— se aplica por los tribunales laborales italianos también a los trabajadores no cubiertos por los mismos, combinando lo dispuesto en el artículo 36, párrafo primero, de la Constitución Italiana («el trabajador tiene derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y en cada caso suficiente para asegurarse a sí y a la familia una existencia libre y digna») con la atribución competencial efectuada por el artículo 2099, párrafo segundo, del Código Civil italiano («en defecto ... de acuerdo entre las partes, la retribución se determina por el juez, teniendo en cuenta, donde ocurra, la opinión de las asociaciones profesionales»). Lo reconoce expresamente, con toda la autoridad que cabe suponerle, el «Sexto informe sobre la aplicación de la Carta Social Europea revisada sometido por el Gobierno de Italia (para el periodo de 1 enero 2001 a 31 diciembre 2004: artículos 2, 3, 4, 9, 10, 15, 21, 22, 24, 26, 28 y 29)» —accesible en el sitio de Internet a que se alude *infra*, Capítulo Quinto, núm. 4—, según el cual «los convenios colectivos de trabajo estipulados por las organizaciones sindicales de sector se aplican a todos los trabajadores pertenecientes al sector de referencia, teniendo en cuenta que, por una práctica consolidada desde hace tiempo, el convenio colectivo nacional de trabajo de un cierto sector se aplica también a los trabajadores que no están afiliados a los sindicatos firmantes» (pág. 59).

haya procedido a ratificar los dos primeros Convenios de la OIT —en alemán, IAO (acrónimo de «*Internationale Arbeitsorganisation*») ³¹— sobre salarios mínimos profesionales —pero no el tercero, sobre los interprofesionales—, resultando todavía posible localizar —a través del servicio alemán de difusión del Derecho a través de Internet, dependiente del Ministerio federal de Justicia, y ubicado en www.bundesrecht.juris.de ³²— la venerable Ley relativa al Convenio Internacional sobre la Fijación de Procedimientos para el Establecimiento de Salarios Mínimos (*Gesetz betreffend das Internationale Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen*) de 1929, de ratificación del Convenio núm. 26 de 1928 de la OIT ³³. Como se verá, los salarios mínimos profesionales alemanes (sólo algunos de los cuales son llamados en Alemania, a secas, «salarios mínimos [*Mindestlöhne*]») resultan ser de tres tipos distintos. De ellos, tratan respectivamente los tres Capítulos que siguen.

³¹ La visión de conjunto acerca del impacto de la acción de la OIT en Alemania, en H. BROX, B. RÜTHERS y M. HENSSLER, *Arbeitsrecht*, 17ª ed., Kohlhammer (Stuttgart, 2007), págs. 32-33.

³² Acerca de este sitio y sus potencialidades, 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 North American, Labor and Social Security Law*, Netbiblo (A Coruña, 2007), pág. 8.

³³ Poniendo de relieve que dicha ratificación «no tiene ninguna relevancia práctica fuera del ámbito del trabajo a domicilio», véase S. BÖHMERT, *Das Recht der ILO und sein Einfluß auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, cit., pág. 126.



CAPÍTULO SEGUNDO
LOS SALARIOS MÍNIMOS
PROFESIONALES AMPARADOS
POR LA LEY ALEMANA DEL
CONVENIO COLECTIVO



1. Al igual que ocurre en los países donde existe la institución del salario mínimo interprofesional, los salarios mínimos profesionales son por antonomasia, en Alemania, también salarios fijados por convenio colectivo. De ahí, siempre en Alemania, que resulte obligado referirse a la «Ley del Convenio Colectivo [Tarifvertragsgesetz]», o TVG, de 1949¹, que celebra este año 2009 su sexagésimo cumpleaños². En esta Ley, se regulan dos tipos distintos de convenios colectivos con incidencia directísima sobre el tema que nos ocupa. Del primero, trataremos a propósito de «Los salarios mínimos profesionales fijados por convenios colectivos de eficacia limitada» (*infra*, A)³. Del segundo, a propósito de «Los salarios mínimos profesionales fijados por convenios colectivos declarados de eficacia general» (*infra*, B)⁴. Los vacíos —clamorosos y escandalosos— dejados sin cubrir en materia salarial por estas dos especies de convenios colectivos vienen provocando una interesante litigiosidad laboral, sobre explotación salarial de trabajadores en pleno primer mundo —y en pleno año 2009—, de la que se dará cuenta a propósito del tema de «La cuantía mínima de los salarios de trabajadores individuales no incluidos en el ámbito de aplicación de ningún convenio colectivo» (*infra*, C)⁵.

A. LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES FIJADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS DE EFICACIA LIMITADA

2. Lógicamente, el método alemán más primario para el establecimiento de salarios mínimos profesionales es el de su fijación a través de los convenios colectivos *standard* regulados en la Ley del Convenio Colectivo. Como curiosidad, a pesar de que la palabra alemana «Tarifvertrag» parece decirlo todo —la «tarifa» del contrato en cuestión es, por antonomasia, la tarifa salarial—, debemos poner de relieve que la Ley alemana del Convenio Colectivo no se refiere a los salarios como contenido

¹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 79 y ss. y 234 y ss.

² Para las felicitaciones por dicho «Geburstag», véase U. ZACHERT, «60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Eine rechtspolitische Bilanz», *WSI Mitteilungen*, núm. 4 (2009), págs. 179 y ss. Entre los comentarios doctrinales «breves» más acreditados a dicha Ley federal estructural, véase O. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *TVG. Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 57 y ss.; W. DAUBLER (Editor), *Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2006), págs. 21 y ss.; H.W. KALB (Editor), *Arbeitsrecht Kommentar*, 3ª ed., Dr. Otto Schmidt (Colonia, 2008), págs. 3022 y ss.; y R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009), págs. 2510 y ss. Entre los comentarios prácticos —asimismo «breves»— a la misma, véase G. DORNBUSCH, E. FISCHERMEIER y M. LÖWISCH, *Arbeitsrecht. Fachanwaltsskomentar*, Luchterhand (Colonia, 2008), págs. 1841 y ss. En la manualística, W. ZÖLLNER, K.G. LORITZ y C.W. HERGENRÖDER, *Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck, (Múnich, 2008), págs. 346 y ss.; A. JUNKER, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 7ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008), págs. 281 y ss.; L. MICHALSKI, *Arbeitsrecht*, C.F. Müller (Heidelberg, 2008), págs. 196 y ss.; y H. OTTO, *Arbeitsrecht*, 4ª ed., De Gruyter Lehrbuch (Berlín, 2008), págs. 332 y ss.

³ Núms. 2 a 6.

⁴ Núms. 7 a 9.

⁵ Núms. 8 a 10.

posible del convenio colectivo, aludiendo incluso episódicamente al «salario», en sólo dos de sus párrafos. Uno de ellos —con alusión expresa a normas nazis, a las que pone fecha de caducidad—, relativo a que «con la entrada en vigor de un convenio colectivo quedan sin vigor las ordenanzas colectivas y las órdenes basadas en el Reglamento sobre Ordenación del Salario [*Verordnung über die Lohngestaltung*] de 25 junio 1938 (Boletín del Reich, I, pág. 691) y su Reglamento de desarrollo de 23 abril 1941 (Boletín del Reich, I, pág. 222), que hayan sido promulgadas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo o de partes del mismo, con excepción de aquellas disposiciones que no hayan sido reguladas por el convenio colectivo»⁶. Y el otro, al efecto de delimitar qué deba entenderse por trabajador autónomo económicamente dependiente⁷, exigiendo —entre otros requisitos— que se trate de personas que «reciban de una persona por término medio más de la mitad de la retribución [*des Entgelts*] que les corresponda por toda su actividad profesional»⁸. La referencia más potente, y explícita, a que los convenios colectivos alemanes *standard* regulan usualmente los salarios no se encuentra en esta Ley, sino en otra Ley diferente —y más típicamente alemana que ninguna otra, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo—, que resulta fundamental para perfilar, además, lo que en Alemania se entiende por convenio colectivo.

3. Dicha Ley federal es la «Ley de Organización de la Empresa [*Betriebsverfassungsgesetz*]», o BetrVG, de 1972⁹, reguladora de la «cogestión en el centro de trabajo [*Mitbestimmung im Betrieb*]» —la traducción que acabamos de hacer pesa como el plomo¹⁰—, a realizarse a través del órgano de representación unitaria de los trabajadores denominado en dicha Ley «comité de empresa [*Betriebsrat*]». En esta otra Ley, el precepto clave a nuestros concretos efectos es su párrafo 77, rotulado en parte «acuerdos de empresa [*Betriebsvereinbarungen*]»¹¹. Pues bien, según este precepto, es claro: 1) que no cabe confundir «convenio colectivo» (en alemán, recuérdese, «*Tarifvertrag*») y «acuerdo de empresa» (en alemán, «*Betriebsvereinbarung*»),

⁶ Párrafo 10, apartado 1. Sobre este precepto, véase O. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *TVG. Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis*, 4ª ed., cit., pág. 1126.

⁷ Acerca del contexto jurídico-social en que se inserta esta figura («Die Erosion des “Normalarbeits- und Normalsozialversicherungsverhältnisses”»), véase K.J. BIEBACK, *Sozial- und verfassungsrechtliche Aspekte der Bürgerversicherung*, Nomos (Baden-Baden, 2005), págs. 15 y ss.

⁸ Párrafo 12a, apartado 1.1.a). Sobre este precepto, véase O. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *TVG. Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis*, 4ª ed., cit., págs. 1131 y ss.

⁹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 71 y ss. y 179 y ss.

¹⁰ Acerca de la distinción entre dicho tipo de «cogestión» y la «gestión en la empresa», véase G. VOLKMANN y U. ZACHERT, *Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieb*, Bund-Verlag (Colonia, 1981), págs. 25 y ss.

¹¹ Entre los comentarios «breves» relativos a dicho precepto, véase M. LÖWISCH y D. KAISER, *Betriebsverfassungsgesetz*, 5ª ed., Verlag Recht und Wirtschaft (Heidelberg, 2002), págs. 382 y ss.; R. RICHARDI (Editor), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2004), págs. 1052 y ss.; K. FITTING (Fundador), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*, 24ª ed., Franz Vahlen (Múnich, 2008), págs. 1062 y ss.; y R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., cit., págs. 1086 y ss.

puesto que —del lado de los trabajadores— los estipulan sujetos colectivos distintos; 2) que estos sujetos colectivos son los «sindicatos», en el caso de los convenios colectivos —al respecto, la Ley alemana del Convenio Colectivo sí explicita, con toda rotundidad, que «las partes del convenio colectivo son los sindicatos [*Gewerkschaften*] y el empresario individual, así como las asociaciones de empresarios»¹²—, y el «comité de empresa», en el otro caso («los acuerdos de empresa hay que celebrarlos conjuntamente por el comité de empresa y el empresario y redactarlos por escrito»)¹³; y 3) que el convenio colectivo prevalece siempre sobre el acuerdo de empresa, pues —siempre según el citado párrafo 77 de la Ley de Organización de la Empresa— «los salarios [*Arbeitsentgelte*] y demás condiciones de trabajo que estén o sean principalmente reguladas por convenio colectivo no pueden ser objeto de un acuerdo de empresa»¹⁴.

4. Casi ni hace falta decir que los salarios —al igual que el resto de condiciones de trabajo y empleo— regulados en los convenios colectivos *standard* alemanes tienen de hecho el carácter de verdaderos salarios mínimos, en el ámbito de aplicación del convenio en cuestión. La base de esta afirmación se encuentra en la Ley alemana del Convenio Colectivo, según la cual —positivizando el principio de norma más favorable, y teniendo en mente el acuerdo individual entre empresario y trabajador, formalizado en el contrato de trabajo— «los acuerdos en contra sólo son admisibles supuesto que estén autorizados por el convenio colectivo, o que contengan una modificación de la regulación en beneficio de los trabajadores»¹⁵. Ahora bien, se trata de salarios mínimos profesionales aplicables solamente a una parte de los trabajadores de la respectiva profesión o sector, dado que la regla general —siempre según dicha Ley alemana— es que los convenios colectivos poseen verdadera eficacia normativa, sí, pero de carácter limitado, supuesto —por aplicación del principio llamado fuera de Alemania de la «doble afiliación»¹⁶— que «están obligados por el convenio colectivo los afiliados a las partes del convenio colectivo y el empresario que sea parte autónoma del convenio colectivo»¹⁷, y además, que «las normas jurídicas [*die Rechtsnormen*] del convenio colectivo que ordenan el contenido, la celebración o la terminación de las relaciones laborales rigen directamente e imperativamente entre

¹² Párrafo 2, apartado 1.

¹³ Párrafo 77, apartado 2, inciso primero, de la Ley de Organización de la Empresa.

¹⁴ Apartado 3, inciso primero. Hay que tener en cuenta —según el inciso segundo— que «esto no se aplica cuando un convenio colectivo admite expresamente la celebración de acuerdos de empresa complementarios».

¹⁵ Párrafo 4, apartado 3. Sobre el denominado «principio de favor [*Günstigkeitsprinzip*]», por todos, véase C. ROLFS, *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), págs. 434 y ss.; y M. LÖWISCH, *Arbeitsrecht*, 8ª ed., Werner (Colonia, 2007), pág. 14.

¹⁶ Sobre el tema, 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 North American, Labor and Social Security Law*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 136-137.

¹⁷ Párrafo 3, apartado 1.

ambas partes obligadas por el convenio colectivo que estén incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo»¹⁸.

5. Lógicamente, las concretas cuantías de los salarios reguladas en dichos convenios alemanes de eficacia limitada son el dato que permite hacerse una mejor idea de cuál sea, a día de hoy, el nivel salarial existente en Alemania. En cualquier caso, resulta preciso tener en cuenta que el sistema alemán de publicidad del contenido de los convenios colectivos es de corte confidencialista¹⁹, lo que a un laboralista español puede complicarle la localización de los contenidos salariales en cuestión. A este efecto —aparte el sitio en Internet del «Registro de convenios colectivos de Renania del Norte-Westfalia [*Tarifregister Nordrhein-Westfalen*]», ubicado en www.tarifregister.nrw.de, que es un Registro oficial donde aparecen almacenadas fichas de datos salariales, y otros, de convenios colectivos de eficacia limitada²⁰, aunque con la importantísima limitación de que todo este material de lectura rápida, pero perfectamente fiable, se refiere a convenios colectivos sectoriales aplicables sólo en el territorio del Estado federado de Renania del Norte-Westfalia—, las vías de localización de tales contenidos salariales, que hemos utilizado para lo que sigue, son dos. En primer lugar, la de la base de datos de pago del Ministerio federal de Justicia, ubicada en www.juris.de —con mucho valor añadido—, a través de la cual procedimos a localizar y leer —a texto completo y en versión consolidada— los convenios colectivos de eficacia limitada vigentes en el sector público alemán. Y en segundo lugar, la del sitio en Internet de la Fundación Hans Böckler —vinculada a la todopoderosa Federación Alemana de Sindicatos²¹—, ubicado en www.boeckler.de, a través del cual resulta posible acceder gratuitamente al «Archivo de convenios colectivos del WSI [*WSI-Tarifarchiv*]» —esto es, del Instituto de Ciencias Económicas y Sociales de dicha Fundación—, que contiene un vínculo específico sobre «¿Quién gana qué? [*Wer verdient was?*]», donde resulta posible acceder a una muy completa información, de nuevo rigurosamente fiable, sobre salarios de convenios de eficacia limitada de toda Alemania —siempre por fichas—, celebrados entre 1996 y 2007²².

¹⁸ Parágrafo 4, apartado 1, inciso primero. Acerca de la distinción entre «trabajadores organizados [*organisierte Arbeitnehmer*]» y «externos [*Außenseiter*]» o «outsiders», véase C. ARNOLD, *Betriebliche Tarifnormen und Außenseiter. Zur Legitimation der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis*, Duncker & Humblot (Berlín, 2007), págs. 65 y ss.

¹⁹ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Derecho Social*, núm. 42 (2008), págs. 183 y ss.

²⁰ Vía «Informaciones sobre convenios [*Tarifinformationen*]», y aquí, pinchando en «Datos de convenios por sectores [*Tarifdaten aus Branchen*]». También pueden manejarse convenios colectivos a texto completo, si es que se trata de convenios colectivos declarados de eficacia general (pero aplicables exclusivamente en el territorio del Estado federado en cuestión), asimismo vía «Informaciones sobre convenios [*Tarifinformationen*]», y aquí, pinchando en «Convenios colectivos de eficacia general [*Allgemeinverbindliche Tarifverträge*]».

²¹ Sobre los Estatutos de esta Federación, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Los Estatutos de la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los Estatutos federales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. I (2009), págs. 85 y ss.

²² Para ello, hay que elegir la opción «Sectores [*Branchen*]».

6. Tras la utilización de las dos bases de datos citadas, nos parece importante reseñar al menos tres conclusiones acerca de lo que podría denominarse «política salarial [*Lohnpolitik*]» en Alemania²³, respectivamente relativas a la altura de los salarios profesionales alemanes —si comparada con la de los salarios mínimos profesionales españoles—, a que esta altura es distinta según que el convenio se refiera a Estados federados del Oeste o del Este —aunque la tendencia de futuro sea a la igualación de niveles salariales—, y a que resulta preciso distinguir el sector privado y el empleo público, siempre desde el punto de vista de los salarios mínimos profesionales vigentes en Alemania. Así, tomando como referencia el convenio colectivo de eficacia limitada vigente en la actualidad, según la Fundación citada, para la «Actividad de la banca [*Bankgewerbe*]» —típica actividad empresarial del sector privado, en el que se emplean más de cuatrocientos mil trabajadores—, resulta que se trata de un convenio colectivo de ámbito territorial federal (literalmente, «Ámbito federal Oeste y Este [*Bundesgebiet West und Ost*]») —como parece razonable predecir que serán en el futuro todos los grandes convenios colectivos federales de eficacia limitada—, y que se trata, además, de un convenio con un salario base (esto es, excluidos complementos y pluses) muy alto correspondiente al grupo salarial «intermedio [*mittlere*]» —esto es, el comprendido entre los grupos salariales «inferior [*unterste*]» y «superior [*oberste*]»—, que oscila entre «2102-2629» euros brutos mensuales²⁴. Y en cuanto a los empleados públicos —excluidos los funcionarios, que carecen del derecho de negociación colectiva—, centrándonos en el «Convenio colectivo para el sector público [*Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst*]» de 13 septiembre 2005 —manejado a texto completo y en versión consolidada, recuérdese, a través de la base de datos www.juris.de²⁵—, que cubre aproximadamente dos millones trescientos mil empleados públicos en toda Alemania²⁶, resulta: 1) que sólo respecto de los

²³ Sobre la gestación de dicha «política», en la época de oro de los sindicatos, véase C. BUSCH-LÜTY, *Gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), (Tubinga, 1964), págs. 4 y ss.; R. SKIBA, *Die gewerkschaftliche Lohnpolitik und die Entwicklung der Reallöhne*, Bund-Verlag (Colonia, 1968), págs. 13 y ss.; y U. TEICHMANN, *Lohnpolitik*, Kohlhammer (Stuttgart, 1974), págs. 11 y ss.

²⁴ Para el grupo inferior, dicho salario oscila entre «1853-2186» euros brutos mensuales; y para el grupo «superior», entre «3637-4092» euros brutos mensuales.

²⁵ Entrando a través de «Otras disposiciones [*weitere Vorschriften*]», aquí pinchando en el ítem «Convenios colectivos [*Tarifverträge*]», después eligiendo la opción «Colección de convenios colectivos del sector público [*Sammlung Tarifverträge Öffentlicher Dienst*]», siguiendo con «Federación [*Bund*]» y, por último, con «Convenio colectivo marco [*Manteltarifvertrag*]». Acerca de dicho convenio colectivo, cuya abreviatura de localización es TVöD, véase B. MÜLLER y F. PREIS, *Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst mit TVöD*, 6ª ed., Franz Vahlen (Múnich, 2006), págs. 7 y ss.; W. DÖRRING y J. KUTZKI (Editores), *TVöD-Kommentar. Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst*, Springer (Berlín, Heidelberg, 2007), págs. 7 y ss.; y J. BREDEMEIER, R. NEFFKE, G. CERFF y W. WEIZENEGGER, *TVöD/TV-L. Tarifverträge für den öffentlichen Dienst*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), págs. 5 y ss.

²⁶ Según su parágrafo 1 (rotulado «Ámbito de aplicación [*Geltungsbereich*]»), «este convenio colectivo rige para las trabajadoras y los trabajadores —denominados en lo que sigue empleados— que poseen una relación laboral con la Federación o con un empresario que esté afiliado a una asociación afiliada a la Unión de Asociaciones de Empresarios Locales [*Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände*] (VKA)» (apartado 1). Ello explica que fuera suscrito, del lado patronal, por «la República Federal de Alemania, representada por el Ministerio federal del Interior», y por «la Unión de Asociaciones de Empresarios Locales». Por los empleados públicos, el sindicato firmante fue «ver.di-Sindacato Unido de Servicios [*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*]».

trabajadores al servicio de la Administración federal, que son aproximadamente ciento cincuenta mil, las concretas cuantías de sus salarios aparecen reguladas en el «Anexo A (Federación) [Anlage A (Bund)]» del «Apéndice [Anhang]» al parágrafo 16 (Bund)²⁷; 2) que dichas cuantías —sin distinción entre Oeste-Este— se unificaron a partir de 1 abril 2008; y 3) que un empleado público federal de nivel intermedio —correspondiente al «grupo salarial [Entgeltgruppe]» núm. 9, sobre un total de 15— puede llegar a percibir a partir de 1 enero 2009, si tiene una antigüedad de diez años, un salario base (de nuevo, recuérdese, con exclusión de complementos y pluses) de hasta «3211,40» euros brutos mensuales.

B. LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES FIJADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS DECLARADOS DE EFICACIA GENERAL

7. El reducido círculo de trabajadores vinculados en Alemania por convenios colectivos de eficacia limitada —reducido, si es que se toma en consideración el conjunto de la población activa alemana— explica la regulación, siempre en la Ley alemana del Convenio Colectivo, de otro método más sofisticado de establecimiento de salarios mínimos profesionales, de nuevo a través de los convenios colectivos. Este otro método es la declaración de eficacia general de un convenio colectivo, regulada en el parágrafo 5 de la Ley (rotulado precisamente «Eficacia general [Allgemeinverbindlichkeit]») y, en todo lo relativo a sus múltiples porciúnculas procedimentales, en el «Reglamento para la Ejecución de la Ley del Convenio Colectivo [Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes]» de 20 febrero 1970²⁸. En este otro caso, el salario mínimo profesional de que se trate se aplica ya a todos los trabajadores incluidos en el sector o profesión correspondiente, pues —según la Ley alemana del Convenio Colectivo— «con la declaración de eficacia general, las normas jurídicas del convenio colectivo comprenden también en su ámbito de aplicación a los empresarios y trabajadores no obligados por el convenio colectivo hasta ese momento»²⁹.

8. Al amparo siempre de lo dispuesto en la Ley del Convenio Colectivo, el Ministerio federal alemán de Trabajo y de Seguridad Social publica periódicamente la «Lista de los convenios colectivos declarados de eficacia general [Verzeichnis der für

²⁷ Téngase en cuenta, en congruencia con la definición que el parágrafo 1 del convenio efectúa de su ámbito de aplicación, que existe otro parágrafo 16(VKA), relativo a los empleados públicos —distintos de los empleados públicos de la Federación— al servicio de los empresarios públicos locales (tales como ayuntamientos, hospitales, aeropuertos, etc.), cuyos salarios —regulados en los Anexos «A(VKA)» y «B(VKA)» al «Apéndice» del citado parágrafo 16(VKA)— son todavía distintos para el Oeste y el Este.

²⁸ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 239 y ss.

²⁹ Parágrafo 5, apartado 4. Por todos, véase O. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *TVG. Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis*, 4ª ed., cit., págs. 1078 y ss.

allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge], gratuitamente accesible a través del sitio en Internet de dicho Ministerio, ubicado en www.bmas.bund.de. En relación con esta lista, nosotros hemos manejado la versión de la misma correspondiente a 1 julio 2009, tras cuya lectura detenida, creemos que cabe extraer al menos las siguientes conclusiones: 1) aparentemente, figura en ella un total de 233 «convenios colectivos originarios [*Ursprungstarifverträge*] —esto es, de convenios colectivos excluidas sus eventuales modificaciones— declarados de eficacia general; 2) dentro de este total, todos son convenios colectivos sectoriales, cuyo ámbito de aplicación territorial puede ser toda la Federación alemana, el territorio de varios Estados federados, un solo Estado federado o, también, unidades territoriales inferiores a un solo Estado federado; y 3) los sectores cubiertos por estos convenios colectivos «originarios» son quince («Agricultura y silvicultura [*Land- und Fortwirtschaft*]), «Piedras y tierras, y cerámica [*Steine und Erden, Keramik*]), «Manufacturas del metal y manufacturas eléctricas [*Metall- und Elektrohandwerke*]), «Madera [*Holz*]), «Piel y zapatos [*Leder und Schuhe*]), «Textil [*Textil*]), «Ropa [*Bekleidung*]), «Alimentación y consumo [*Nahrung und Genuss*]), «Industria de la construcción [*Baugewerbe*]), «Comercio [*Handel*]), «Transporte por carretera [*Straßenverkehr*]), «Restauración y hostelería [*Gaststätten und Beherbergung*]), «Limpieza y cuidado corporal [*Reinigung und Körperpflege*]»³⁰, «Ciencia y periodismo [*Wissenschaft und Publizistik*]» y «Otras prestaciones de servicios privadas [*Sonstige private Dienstleistungen*]»³¹³². Ahora bien, por causa del peculiar sistema alemán —confidencialista, según se dijo— de publicidad de los convenios colectivos, en esta lista oficial resulta imposible localizar cuáles sean las concretas cuantías de los salarios mínimos profesionales eventualmente reguladas en los convenios colectivos declarados de eficacia general. Por ello, hemos tenido que manejar de nuevo sitios de Internet que permitiesen acceder al contenido de los convenios en cuestión, los cuales aparecen todos almacenados —a texto completo— en www.juris.de³³. Y la sorpresa, tras realizar esta labor de compulsa, ha sido verdaderamente mayúscula, puesto que nos hemos encontrado con que la inmensa mayoría de los convenios colectivos alemanes declarados de eficacia general —que

³⁰ En este ítem, la lista especifica los sectores de «Limpieza de edificios y Peluquería [*Gebäudereinigung, Friseurhandwerk*]».

³¹ En este ítem, la lista sólo especifica el sector de la «Industria de vigilancia y seguridad [*Wach- und Sicherheitsgewerbe*]».

³² Téngase en cuenta que el sector «Correos y telecomunicación [*Post, Telekommunikation*]», también incluido en la lista, no está cubierto por convenios colectivos declarados de eficacia general al amparo de la Ley alemana del Convenio Colectivo, sino de la Ley federal de que se tratará *infra*, Capítulo Tercero.

³³ A través de la colección de convenios colectivos declarados de eficacia general, disponible en la entrada «Otras disposiciones [*weitere Vorschriften*]». Una vez aquí, bajo el ítem «Convenios colectivos [*Tarifverträge*]», aparecen en realidad dos colecciones, la ya citada «Colección de convenios colectivos de la economía privada [*Sammlung Tarifverträge Privatwirtschaft*]». En esta última, resulta posible encontrar los «convenios colectivos de eficacia general [*Allgemeinverbindliche Tarifverträge*]», a los que se puede acceder por «sectores», ordenados alfabéticamente de la A a la Z («*nach Branchen A-Z*»), o por «ámbitos», ordenados de la misma manera («*nach Gebieten A-Z*»).

son, por cierto, más bien pocos, en el conjunto de los negociados en Alemania [según las advertencias previas de la lista oficial a que venimos aludiendo, «de los alrededor de 70.600 convenios colectivos anotados como vigentes en el Registro de convenios colectivos, actualmente hay 463 de eficacia general (233 convenios colectivos originarios y 231 convenios colectivos de modificación, o en su caso, convenios colectivos de complemento)»]³⁴— regula, sí, aspectos infraestructurales de la ordenación jurídica del salario, pero no las concretas cuantías salariales aplicables en los sectores y subsectores cubiertos por ellos.

9. Una excepción que hace brillar la regla a que acabamos de hacer referencia —esto es, la falta de fijación de las cuantías salariales en los convenios colectivos declarados de eficacia general—, que justifica el que pueda hablarse en Alemania de este otro método más sofisticado de establecimiento de salarios mínimos profesionales, está representada por el sector de la «Industria de vigilancia y seguridad [*Wach- und Sicherheitsgewerbe*]», en el que hemos localizado hasta seis convenios colectivos declarados de eficacia general —todos de ámbito territorial infrafederal— reguladores de las correspondientes cuantías salariales aplicables en sus ámbitos respectivos. De ellos, tres corresponden a Estados federados muy ricos del Oeste (más en concreto, se trata de los convenios aplicables en Baden-Württemberg³⁵, Hamburgo³⁶ y Hesse³⁷), y los otros tres a Estados federados menos ricos del Este (más en concreto, se trata de los convenios aplicables en Berlín y Brandeburgo³⁸, Sajonia³⁹ y Turingia⁴⁰). Pues bien, centrándonos en aquellos convenios que proceden a mensualizar los salarios base (lo que los propios convenios denominan, en alemán, «*Gehälter*»), por oposición a salarios base horarios, o «*Löhne*»), resulta que en el Estado de Hesse —donde radica la ciudad de Frankfurt am Main, capital económica de Europa, aunque no de dicho concreto Estado federado— su salario base (siempre con exclusión de complementos y pluses) más alto (que cobra, por ejemplo, un «contable [*Lohnbuchhalter*]») es de «2280,00» euros brutos mensuales⁴¹, mientras que en los Estados de Turingia, Sajonia, y Berlín y Brandeburgo, las cifras equivalentes son «1663,45»⁴², «1707»⁴³ y «1800,00»⁴⁴ euros brutos mensuales, respectivamente.

³⁴ Cfr. pág. 3, párrafo primero, inciso primero, de dicha lista.

³⁵ Convenio colectivo salarial para la industria de vigilancia y seguridad en Baden-Württemberg, de 10 mayo 2008.

³⁶ Convenio colectivo salarial para la industria de vigilancia y seguridad en Hamburgo, de 1 agosto 2008.

³⁷ Convenio colectivo salarial para la industria de vigilancia y seguridad en Hesse, de 14 junio 2007.

³⁸ Convenio colectivo salarial para la industria de vigilancia y seguridad en Berlín y Brandeburgo, de 28 febrero 2008.

³⁹ Convenio colectivo salarial para la industria de vigilancia y seguridad en Sajonia, de 21 mayo 2007.

⁴⁰ Convenio colectivo salarial para la industria de vigilancia y seguridad en Turingia, de 23 noviembre 2006.

⁴¹ Véase parágrafo 5 del convenio colectivo citado.

⁴² Véase parágrafo 2.2 del convenio colectivo citado.

⁴³ Véase parágrafo 7 del convenio colectivo citado.

⁴⁴ Véase parágrafo 3 del convenio colectivo citado.

C. LA CUANTÍA MÍNIMA DE LOS SALARIOS DE TRABAJADORES INDIVIDUALES NO INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE NINGÚN CONVENIO COLECTIVO

10. De todo cuanto acaba de decirse, se desprende la consecuencia de que el trabajador no vinculado a ningún convenio colectivo —bien porque no se cumpla el requisito de la doble afiliación, en cuanto que *conditio sine qua non* para la aplicación del convenio colectivo de eficacia limitada vigente en el sector económico de que se trate, bien porque no exista convenio colectivo declarado de eficacia general, y regulador de los salarios, en ese mismo sector— se queda a expensas de lo que pueda haber acordado con su empresario, sobre la cuantía del salario debido. Se trata de una regla positivizada en el Código Civil alemán, allí donde este último procede a regular el régimen jurídico básico del contrato de trabajo, en el Título 8 de la División 8 de su Libro 2, parágrafos 611 a 630⁴⁵. Más en concreto, la regla en cuestión aparece contenida en sus parágrafos 611 y 612, en los que la expresión clave es la de «pago acordado», de manera que «por medio del contrato de arrendamiento de servicios se obliga aquél que promete el servicio a prestar el servicio prometido a la otra parte para obtener el pago acordado [*vereinbarten Vergütung*]»⁴⁶, aunque teniendo en cuenta que «el pago se considera tácitamente acordado [*stillschweigend vereinbart*] cuando, según las circunstancias, sólo hay que esperar la prestación de servicios a cambio de un pago»⁴⁷. Como puede suponerse, este estado de cosas se presta a la posible existencia de situaciones de explotación salarial del trabajador no cubierto por ningún convenio colectivo —eufemísticamente denominadas situaciones de «salario bajo [*Niedriglohn*]»⁴⁸—, a no confundir —por cierto— con las de «marginalidad» salarial (cuyo umbral se fija en Alemania, por el Código de Seguridad Social, en la percepción de 400 euros mensuales)⁴⁹, ni tampoco con las de «trabajo negro [*Schwarzarbeit*]», supuesto que dichas situaciones de explotación salarial son perfectamente compatibles con el cumplimiento —por parte del empresario explotador— de sus deberes instrumentales para con la seguridad social (afiliar, dar de alta y cotizar)⁵⁰. Pues bien, ante

⁴⁵ Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 15 y ss. y 107 y ss.

⁴⁶ Parágrafo 611, apartado 1.

⁴⁷ Parágrafo 612, apartado 1.

⁴⁸ Véase C. SCHÄFER, «Entwicklungsland Deutschland: Niedriglohnregulierung ohne Mindestlohn», en K. J. BIEBACK, T. DIETERICH, P. HANAU, E. KOCHER y C. SCHÄFER, *Tarifgestützte Mindestlöhne, Nomos* (Baden-Baden, 2007), págs. 9 y ss. El tema venía siendo doctrinalmente denunciado, ya desde antiguo. Al respecto, R. FRIELING, *Gibt es einen sittlichen Mindestlohn für Arbeitnehmer?*, Tesis Doctoral inédita (Münster, 1991), págs. 34 y ss.

⁴⁹ Al respecto, véase el parágrafo 8 (rotulado «Empleo marginal y actividad autónoma marginal [*Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit*]») de su Libro Cuarto, a cuyo tenor «existe empleo marginal cuando ... el salario por ese empleo no excede regularmente de 400 euros al mes» (apartado 1, núm. 1). Sobre el tema, M. FUCHS y U. PREIS, *Sozialversicherungsrecht*, Dr. Otto Schmidt (Colonia, 2005), págs. 173 y ss.

⁵⁰ Sobre el «trabajo negro» en Alemania, y sobre la Ley federal represora del mismo, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 37 y ss. y 131 y ss.

ellas viene reaccionando la jurisprudencia laboral alemana, aunque caso por caso, con el resultado que ahora mismo se cuenta.

11. Sobre el tema, la jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo de Estado federado (esto es, la segunda instancia de la jurisdicción laboral alemana) es relativamente abundante⁵¹ —lo que prueba la existencia, en Alemania, de un grave problema social—, aunque la resolución judicial decisiva al respecto es una muy reciente Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 22 abril 2009⁵². El supuesto de hecho por ella enjuiciado aparece pulcramente descrito tanto en la Sentencia de primera instancia, dictada por un Tribunal de Trabajo de Hamburgo el 21 mayo 2007⁵³, como en la Sentencia de apelación del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Hamburgo, dictada el 17 abril 2008⁵⁴. Estos hechos —dramáticos— se reconducen a los siguientes: 1) «la actora, de nacionalidad portuguesa, no capaz, o capaz sólo limitadamente, de leer y escribir la ... lengua alemana, trabó conjuntamente con su marido ... una relación laboral ... [con el] demandado, como ayudante de jardinería», percibiendo «como prestación adicional ... el alojamiento gratuito en una parte ... de un invernadero», y en concepto de retribución en metálico, últimamente, un «salario horario de 3,25 euros netos»⁵⁵; 2) las jornadas de trabajo establecidas por el demandado eran «de lunes a jueves de 6:00 a 17:00 horas, los viernes de 6:00 a 16:00 horas, y los sábados de 6:00 a 12:00 horas», teniendo en cuenta que a la trabajadora «se le otorgaba de 9:00 a 9:30 horas una pausa retribuida, así como de lunes a viernes una pausa no retribuida de 12:00 a 13:00 horas»⁵⁶, aunque —a pesar de toda esta holgura para el empresario, puesto que la jornada en cuestión implicaba trabajar 60 horas semanales— había meses en que incluso podía llegar a trabajar hasta «352 horas»⁵⁷; y 3) que «el demandado no estaba ni está sujeto a ningún convenio colectivo»⁵⁸, aunque «según el convenio colectivo ... para las empresas de jardinería de los Estados federados de Schleswig-Holstein, Baja Sajonia, Hamburgo y Bremen» —un convenio colectivo de eficacia limitada— «el salario por hora ... ascendía ... [últimamente] a 7,84 euros»⁵⁹.

⁵¹ Véase, por ejemplo, Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Berlín-Brandeburgo de 28 febrero 2007 (referencia 15 Sa 1363/06), Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Renania-Palatinado de 19 mayo 2008 (referencia 5 Sa 6/08), Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado Federado de Bremen de 17 junio 2008 (referencia 1 Sa 29/08), Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Hesse de 7 agosto 2008 (referencia 9/12 Sa 1118/07) y Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Bremen de 28 agosto 2008 (referencia 3 Sa 69/08). Hemos compulsado sus textos a través de la base de datos de pago www.juris.de. Agradecemos al Dr. jur. Holger BRECHT-HEITZMANN sus amables indicaciones y sugerencias en relación con lo que sigue.

⁵² Referencia 5 AZR 436/08, manejada a través de la base de datos de acceso gratuito del propio Tribunal, ubicada en www.bundesarbeitsgericht.de (y entrando por «Decisiones [Entscheidungen]»).

⁵³ Referencia 26 Ca 241/02, manejada a través de la base de datos de pago www.juris.de.

⁵⁴ Referencia 1 Sa 10/07, igualmente manejada a través de la base de datos de pago www.juris.de.

⁵⁵ Cfr. Sentencia citada de primera instancia del Tribunal de Trabajo, marginal 1.

⁵⁶ Cfr. Sentencia citada de segunda instancia del Tribunal de Trabajo de Estado federado, marginal 3.

⁵⁷ *Ibidem*, marginal 23.

⁵⁸ Cfr. Sentencia citada de primera instancia del Tribunal de Trabajo, marginal 3.

⁵⁹ Cfr. Sentencia citada de segunda instancia del Tribunal de Trabajo de Estado federado, marginal 21.

12. Pues bien, revocando la Sentencia de segunda instancia⁶⁰, el Tribunal Federal de Trabajo declaró en casación, en esencia, lo siguiente. En primer lugar, que el parágrafo 138 del Código Civil (parcialmente rotulado «usura [*Wucher*]») —a cuyo tenor «es nulo, en especial, un negocio jurídico por el que alguien, 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, se promete o se concede a sí mismo o a un tercero, por una prestación, ventajas patrimoniales que están en una desproporción notoria [*auffälligen Missverhältnis*] con la prestación»⁶¹— contiene una regla que «se aplica también a la desproporción notoria entre el valor de la prestación de trabajo y la cuantía del salario en una relación laboral»⁶². En segundo lugar, que dicha «desproporción notoria entre prestación y contraprestación existe cuando la remuneración no alcanza dos tercios [*zwei Drittel*] del salario del convenio colectivo usualmente pagado [*üblicherweise gezahlten Tariflohns*] en la región económica y el sector afectados»⁶³—a cuyo efecto el propio Tribunal Federal de Trabajo reconoce que esta Sentencia suya constituye su propio precedente judicial sobre el tema⁶⁴, que denomina abreviadamente el «límite de los dos tercios [*Grenze von zwei Dritteln*]»⁶⁵—, teniendo en cuenta que lo decisivo es «el salario horario del convenio colectivo, sin complementos, pluses y prestaciones adicionales»⁶⁶, y que «el carácter usual del salario del convenio colectivo puede suponerse cuando más del 50% de los empresarios de un ámbito económico están vinculados por el convenio colectivo o cuando los empresarios afiliados emplean más del 50% de los trabajadores de un ámbito económico»⁶⁷. En tercer lugar, supuesta la existencia de «usura salarial [*Lohnwucher*]»⁶⁸ —y en consecuencia, supuesta la nulidad del pacto individual sobre salarios acordado entre trabajador y empresario—, que se imponía la aplicación «del parágrafo 612, apartado 2, del Código Civil»⁶⁹, afirmando este último precepto que «si no está decidido el importe del pago, entonces habrá que considerar como convenido, en

⁶⁰ Cfr. su «Fallo [*Tenor*]», literalmente relativo a lo siguiente: «1. En el recurso de casación de la actora, se revoca la Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Hamburgo de 17 abril 2008 - 1 Sa 10/07», y «2. El asunto se remite para nuevo enjuiciamiento y decisión —también sobre las costas del recurso de casación— al Tribunal de Trabajo de Estado federado».

⁶¹ Apartado 2. Acerca de este precepto, entre los comentarios «breves», véase O. PALANDT (Fundador), *Bürgerliches Gesetzbuch*, 66ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), págs. 128 y ss.; y O. JAUERNIG (Editor), *BGB. Bürgerliches Gesetzbuch*, 13ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009), págs. 90 y ss. Entre los comentarios «grandes», F.J SÄCKER y R. RIXECKER (Editores), *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*, Tomo 1. Parte General, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2006), págs. 1644 y ss.

⁶² Cfr. marginal 9, inciso segundo.

⁶³ Cfr. marginal 13.

⁶⁴ Literalmente, «el Tribunal Federal de Trabajo no ha desarrollado hasta ahora ningún valor orientativo» (marginal 17, inciso primero).

⁶⁵ Véase, por ejemplo, en marginal 17, inciso tercero.

⁶⁶ Cfr. marginal 31.

⁶⁷ Cfr. marginal 24, inciso séptimo.

⁶⁸ Sobre el tema, con toda su autoridad, véase R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., cit., págs. 1499 y ss.

⁶⁹ Cfr. marginal 9, inciso último.

caso de existencia de una tasa, el pago tasado, y a falta de una tasa, el pago usual». Evidentemente, se trata de una doctrina sana, aunque presuponga el inconveniente de que el trabajador explotado necesariamente tenga que pleitear contra el empresario —con todos los costes, incluido el tiempo a invertir, que ello implica en Alemania—, al efecto de que sean los tribunales laborales quienes pongan orden en sus pactos salariales individuales, eventualmente «usurarios».

CAPÍTULO TERCERO
LOS SALARIOS MÍNIMOS
PROFESIONALES AMPARADOS
POR LA LEY ALEMANA DE
DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR



1. Como se verá dentro de un momento, la tradición alemana fue siempre que los salarios mínimos profesionales amparados por la Ley del Convenio Colectivo de 1949 —tema al que acabamos de hacer referencia, en el Capítulo inmediatamente precedente— coexistiesen con otros, de ámbito territorial de Estado federado o inferior, que se encontraban amparados en las denominadas, siempre en Alemania, Leyes de Estado federado sobre adjudicaciones. Ahora bien, este otro método alternativo tradicional de establecimiento de salarios mínimos profesionales se terminó, por causa de un plumazo judicial, en el año 2008. Del plumazo en cuestión damos cuenta a propósito de «La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3 abril 2008, sobre la incompatibilidad con el Derecho de la Unión Europea de las Leyes estatales alemanas reguladoras de declaraciones de fidelidad convencional» (*infra*, A)¹. Evidentemente, el Estado alemán no se ha aquietado ante este fallo del Tribunal de Luxemburgo, consistiendo su reacción en idear un nuevo método de establecimiento de salarios mínimos profesionales, del que tratamos deductivamente a propósito de «La nueva Ley alemana de 20 abril 2009, de Desplazamiento del Trabajador, y su nueva regulación de los convenios colectivos sobre salarios mínimos declarados de eficacia general» (*infra*, B)². Nuestra visión inductiva —deliberadamente a ras de suelo— del propio tema consta explicitada, como también se verá, en nuestro análisis sobre «El convenio colectivo declarado de eficacia general, sobre salarios mínimos para el sector de servicios postales, de 29 noviembre 2007» (*infra*, C)³.

A. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS DE 3 ABRIL 2008, SOBRE LA INCOMPATIBILIDAD CON EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA DE LAS LEYES ESTATALES ALEMANAS REGULADORAS DE DECLARACIONES DE FIDELIDAD CONVENCIONAL

2. En Alemania, los diversos Estados federados poseen sus propias Leyes sobre contratación pública —por cierto, lo mismo sucede en España con nuestras Comunidades Autónomas—, usualmente denominadas «Ley de Adjudicaciones [*Vergabegesetz*]» del Estado federado de que se trate⁴. A diferencia de lo que sucede en España, se trata de Leyes que pretenden incidir directamente sobre el tema de la cuantía de los salarios fijados por los convenios colectivos alemanes de eficacia

¹ Núms. 2 a 4.

² Núms. 5 a 7.

³ Núms. 8 a 10.

⁴ Véase R. WEYAND, *Vergaberecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007), págs. 136 y ss.; y F. REICHERT, *Vergaberechtlicher Zwang zur Zahlung von Tariflöhnen. Die sogenannten "Tarifireuerklärungen" und ihre Vereinbarkeit mit deutschen und europäischem Wirtschafts- und Vergaberecht*, Berliner Wissenschafts-Verlag (Berlín, 2007), págs. 29 y ss.

limitada, a través de unas instituciones muy peculiares denominadas «declaraciones de fidelidad convencional [*Tariftreuerklärungen*]»⁵. En sustancia, lo que se pretende a través de ellas es exigir al adjudicatario de una obra pública que se comprometa a pagar a sus trabajadores, cuando menos, los salarios mínimos profesionales establecidos por el convenio colectivo de eficacia limitada aplicable al sector, en el territorio correspondiente a la Administración pública adjudicante. Por poner sólo un ejemplo —cuya elección no resulta en absoluto inocente—, nos referiremos a la regulación del tema contenida en la «Ley berlinesa de Adjudicaciones (*Berliner Vergabegesetz*)» de 1999. Según ella, «la adjudicación de trabajos de construcción, así como de prestaciones de servicio en edificios e inmuebles, puede efectuarse con la condición de que las empresas retribuyan a sus trabajadores, en la ejecución de estos trabajos, de conformidad con las respectivas tablas salariales [*Entgelttarifen*] vigentes en Berlín, y también exijan esto a sus subcontratistas»⁶.

3. Se trata de un precepto que suscitó dudas de constitucionalidad al Tribunal Federal Supremo (*Bundesgerichtshof*) —uno de los cinco Tribunales Supremos de la Federación alemana, competente en asuntos civiles y criminales—, lo que explica que dicho Tribunal plantease lo que en España denominaríamos «cuestión de inconstitucionalidad» —en Alemania, la institución equivalente se denomina «procedimiento de control de normas [*Normenkontrollverfahren*]»—, ante el Tribunal Federal Constitucional (*Bundesverfassungsgericht*), que resolvió el asunto por medio de Auto de su Sala Primera de fecha 11 julio 2006⁷. En esta importante resolución, se confirmó la plena constitucionalidad del precepto de la Ley berlinesa de Adjudicaciones anteriormente citado, entre otras varias razones, porque no chocaba con la regulación que la Ley del Convenio Colectivo efectúa de la declaración de eficacia general de los convenios colectivos —recuérdese, en su párrafo 5, al que ya hemos hecho alusión—, afirmando a este respecto el Tribunal Federal Constitucional que la norma berlinesa «no entra en contradicción con el párrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo, dado que la declaración de fidelidad convencional no es comparable con la declaración de eficacia general de un convenio colectivo [*mit der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags*]»⁸, por causa de que «no conlleva, al contrario que en el caso de una declaración de eficacia general, la aplicación directa y obligatoria del convenio colectivo respecto de todos los contratos

⁵ Sobre ellas, véase O. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *TVG. Tarifvertragesgesetz. Kommentar für die Praxis*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), pág. 563; H. OTTO, *Arbeitsrecht*, 4ª ed., De Gruyter Lehrbuch (Berlín, 2008), pág. 340; W. ZÖLLNER, K.G. LORITZ y C.W. HERGENRÖDER, *Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck, (Múnich, 2008), pág. 396; y R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009), pág. 226.

⁶ Párrafo 1, apartado 1, inciso 2.

⁷ Referencia 1 BvL 4/00. Sobre él, véase U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 115 y ss. y 336 y ss.

⁸ Marginal 107, inciso primero.

de trabajo»⁹, sino que únicamente «crea el deber ..., a cargo del empresario ..., de aplicar sólo puntualmente un convenio colectivo salarial»¹⁰.

4. En consecuencia, las «declaraciones de fidelidad convencional» —en cuanto que método de fijación de salarios mínimos profesionales, regulado en la legislación de los Estados federados, y alternativo al de la tradicional declaración de eficacia general de los convenios colectivos— resultaban conformes con la Constitución Federal, aunque el Tribunal de apelación civil y penal (*Oberlandesgericht*) de la ciudad de Celle (Estado federado de Baja Sajonia) entendió que la regulación sobre el tema vigente en este último Estado —del todo idéntica a la de la citada Ley berlinesa— parecía incompatible con la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 diciembre 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, allí donde esta fuente comunitaria procede a regular el tema de la aplicación de las normas de trabajo —incluidas las normas convencionales sobre salarios mínimos— más favorables para los trabajadores¹¹. Esta cuestión prejudicial fue resuelta por la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3 abril 2008¹², relativa —en lo esencial— al siguiente supuesto de hecho: 1) cierta empresa ganó la adjudicación de la obra de construcción de un centro penitenciario, licitada por el Estado federado de Baja Sajonia¹³; 2) en cumplimiento de la Ley de Adjudicaciones de este Estado, la empresa en cuestión se comprometió a pagar a los trabajadores, al menos el salario fijado en el convenio colectivo del sector, que era —como resulta la regla en Alemania— un convenio colectivo de eficacia limitada¹⁴; y 3) dicha empresa perdió la adjudicación, al haberse descubierto que una subcontratista suya —de nacionalidad polaca— pagaba salarios polacos a los trabajadores empleados en dicha obra de construcción («imputándole haber abonado a los 53 obreros empleados en la obra únicamente el 46,57% del salario mínimo fijado») ¹⁵. Pues bien, dado que la Ley de Adjudicaciones de Baja Sajonia —como la generalidad de Leyes equivalentes del resto de Estados federados, incluida la antes citada de Berlín— estaba construida sobre la fidelidad a convenios de eficacia limitada, mientras que la Directiva 96/71/CE estaba montada sobre normas, laudos y convenios colectivos dotados de eficacia general, el Tribunal de Luxemburgo falló la radical incompatibilidad de dicha legislación administrativa de Baja Sajonia con el Derecho de la Unión Europea, declarando que este último «se opone ... a una medida de carácter legal, adoptada por una autoridad de un Estado miembro, que exija a la entidad adjudicadora designar como adjudicatarios de contratos públicos de obras

⁹ *Ibidem*, inciso tercero.

¹⁰ *Ibidem*, inciso cuarto.

¹¹ Cfr. su artículo 3.

¹² En el asunto C-346/02, Dirk Rüffert contra Estado federado de Baja Sajonia.

¹³ Cfr. su marginal 10.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Marginal 11, inciso quinto.

únicamente a las empresas que, en la licitación, se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios de que se trate, como mínimo, la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en el lugar de la referida ejecución»¹⁶.

B. LA NUEVA LEY ALEMANA DE 20 ABRIL 2009, DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR, Y SU NUEVA REGULACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE SALARIOS MÍNIMOS DECLARADOS DE EFICACIA GENERAL

5. Frente a este fallo del Tribunal de Luxemburgo, la reacción del Estado alemán¹⁷ fue la derogación de la primera Ley alemana de transposición de la Directiva 96/71/CE¹⁸, y su sustitución por una nueva Ley, que es la «Ley sobre Condiciones de Trabajo Obligatorias para los Trabajadores y Trabajadoras Desplazados Transnacionalmente y Empleados Ordinariamente dentro del País [*Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen*]» de 20 abril 2009, cuyo nombre abreviado y su abreviatura son Ley de Desplazamiento del Trabajador y AEntG, respectivamente, y que consideramos que ha valido la pena traducir al castellano¹⁹. Si comparada con la Ley transpositoria que deroga, resulta evidente el crecimiento de su tamaño —formalmente, consta de siete Capítulos (*Abschnitte*), en los que se distribuye el contenido de sus veinticinco parágrafos (el último de ellos rotulado «Entrada en vigor y pérdida de vigencia [*Inkrafttreten, Außerkrafttreten*])»²⁰—, y sobre todo, su interés por restañar las heridas causadas en el ordenamiento alemán por el citado fallo —sólo un año anterior— del Tribunal de Luxemburgo. A este último efecto, la nueva Ley procede a crear un nuevo método de establecimiento de salarios mínimos profesionales, a través de los convenios colectivos.

6. Este nuevo método —a añadir a los otros dos, ya vistos, amparados por la Ley del Convenio Colectivo— lo monta la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009

¹⁶ Cfr. su Fallo. Noticiándolo, véase R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., cit., pág. 226.

¹⁷ Sobre las reacciones —con carácter de urgencia— de diversos Estados federados alemanes, calificando algunas de ellas como jurídicamente «dudosas», véase G. THÜSING y T. GRANETZNY, «Noch einmal: Was folgt aus Rüffert?», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [NZA]*, núm. 4 (2009), págs. 183 y ss.

¹⁸ Sobre ella, desde el punto de vista del salario mínimo, véase K.J. BIEBACK, «Rechtliche Probleme von Mindestlöhnen, insbesondere nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz», *Recht der Arbeit [RdA]*, núm. 4 (2000), págs. 207 y ss.

¹⁹ Véase *infra*, APÉNDICE DOCUMENTAL, núm. 1.

²⁰ En él, se afirma lo siguiente: «esta Ley entra en vigor el día siguiente a su publicación. Simultáneamente, pierde vigencia la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 26 febrero 1996 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 227), últimamente modificada por la Ley de 21 diciembre 2007 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 3140)».

sobre los tres pilares berroqueños siguientes²¹. En primer lugar, la existencia «de un convenio colectivo de ámbito federal (*eines bundesweiten Tarifvertrages*)»²², negociado en alguno de los ocho sectores que la propia Ley detalla (esto es, «construcción [*Baugewerbe*]», «limpieza de edificios [*Gebäudereinigung*]», «servicios postales [*Briefdienstleistungen*]», «vigilancia y seguridad [*Sicherheitsdienstleistungen*]», «trabajos especiales de minería en minas de carbón [*Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken*]», «servicios de lavandería en establecimientos abiertos al público [*Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft*]», «reciclaje, con inclusión de la limpieza viaria y del servicio de quitanieves [*Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst*]» y «prestaciones de servicio de formación y formación continua [*Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen*] a que se refieren el Libro Segundo o Tercero del Código de Seguridad Social»)»²³. En segundo lugar, que las partes —y son las dos partes— de este tipo de convenio colectivo soliciten del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social que el convenio en cuestión sea declarado de eficacia general (la Ley habla inequívocamente, a este respecto, de «una petición conjunta»). En tercer lugar, que dicho Ministerio acceda a la petición en cuestión, afirmando la Ley que «si respecto del convenio colectivo a que se refiere este Capítulo hay una petición conjunta [*ein gemeinsamer Antrag*] de la partes de este convenio colectivo para que tenga lugar la declaración de eficacia general, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, por medio de Reglamento [*durch Rechtsverordnung*] sin consentimiento de la Cámara Alta federal, puede disponer que las normas jurídicas de este convenio colectivo se apliquen a todos los empresarios, así como a todos los trabajadores y trabajadoras, comprendidos en su ámbito de aplicación, y no vinculados por él»²⁴, aunque teniendo en cuenta que la regla general es que este «Reglamento» lo que hace es declarar de eficacia general sólo el contenido salarial del correspondiente convenio colectivo (más en concreto, «las tarifas salariales mínimas [*Mindestentgeltsätze*], que pueden diferir según el tipo de actividad, cualificación de los trabajadores y trabajadoras, y las regiones, con inclusión de las tarifas sobre horas extraordinarias»)»²⁵. Por si alguna duda quedara de que este peculiar convenio colectivo es de eficacia general, la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009 remacha el tema, afirmando que «los empresarios con sede dentro o fuera del país [*mit Sitz im In- oder Ausland*], cubiertos por el ámbito de aplicación de un convenio colectivo declarado de eficacia general ... están obligados a conceder a sus trabajadores y trabajadoras al menos las condiciones de trabajo prescritas en el convenio colectivo

²¹ Sobre otros pilares no berroqueños de la propia Ley, véase *infra*, Capítulo Cuarto.

²² Cfr. párrafo 3, inciso primero.

²³ Párrafo 4 (rotulado «Sectores incluidos [*Einbezogene Branchen*]»), núms. 1 a 8.

²⁴ Párrafo 7 (rotulado «Reglamento [*Rechtsverordnung*]»), apartado 1, inciso primero.

²⁵ Párrafo 5 (rotulado «Condiciones de trabajo [*Arbeitsbedingungen*]»), núm. 1.

para el lugar de empleo»²⁶, teniendo en cuenta que esta obligación «se aplica con independencia de si el deber correspondiente existe en virtud de la vinculación convencional a que se refiere el parágrafo 3 de la Ley del Convenio Colectivo [esto es, a través de convenios colectivos de eficacia limitada], o en virtud de la declaración de eficacia general a que se refiere el parágrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo [esto es, la declaración de eficacia general tradicional], o en base al Reglamento a que se refiere el parágrafo 7 [de la propia Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009]»²⁷.

7. A nuestro juicio, es evidente que esta Ley de 2009 procede a efectuar otra regulación del tema del convenio colectivo de eficacia general, de carácter paralelo a la tradicionalmente contenida en la Ley alemana del Convenio Colectivo. Las articulaciones —que evitan que haya fricciones— entre ambos «huesos» normativos son múltiples, aunque sólo destacaremos tres. La primera, relativa a la introducción en el ordenamiento laboral alemán del concepto —por lo demás, tan poco alemán— de «representatividad», aunque sólo al efecto de discernir qué convenio colectivo será declarado de eficacia general, si es que los candidatos a ella fuesen varios («si en un sector resultan aplicables varios convenios colectivos con al menos parcialmente el mismo ámbito de aplicación funcional, entonces el legislador reglamentario tiene que tomar en consideración la representatividad [*die Repräsentativität*] de los respectivos convenios colectivos en su decisión») ²⁸. La segunda, relativa a la primacía —en caso de conflicto de normas— de los convenios regulados en la Ley de 2009 sobre los convenios colectivos regulados en la sexagenaria Ley alemana del Convenio Colectivo, ya se trate de convenios colectivos de eficacia limitada, ya se trate de los tradicionales convenios colectivos alemanes dotados de eficacia general²⁹. Y la tercera, relativa al aprovechamiento parcial del procedimiento de declaración de eficacia general regulado en la Ley alemana del Convenio Colectivo —y además, a un efecto que nos interesa muchísimo considerar—, pues «si se presenta por vez primera una solicitud [de declaración de eficacia general, vía Reglamento] al amparo ...[de la nueva Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009], la instancia se publicará en el Boletín Federal de Anuncios, y de ella se encarga la comisión a que se refiere el parágrafo 5, apartado 1, inciso 1, de la Ley del Convenio Colectivo (comisión de convenios colectivos)»³⁰.

²⁶ Cfr. parágrafo 8 (rotulado «Obligaciones del empresario respecto a la concesión de condiciones de trabajo [*Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen*])», apartado 1, inciso primero.

²⁷ *Ibidem*, inciso segundo.

²⁸ Cfr. parágrafo 7, apartado 2, inciso primero.

²⁹ Al respecto, la Ley de 2009 afirma que «el convenio colectivo a que se refieren los parágrafos 4 a 6 que se extiende a los empresarios, así como a los trabajadores y trabajadoras no vinculados por él, por medio de la declaración de eficacia general o del Reglamento a que se refiere el parágrafo 7, también tiene que ser cumplido por el empresario, cuando él esté vinculado por otro convenio colectivo de conformidad con el parágrafo 3 de la Ley del Convenio Colectivo o en virtud de la declaración de eficacia general a que se refiere el parágrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo» (parágrafo 8, apartado 2).

³⁰ Cfr. parágrafo 7, apartado 5, inciso primero.

C. EL CONVENIO COLECTIVO DECLARADO DE EFICACIA GENERAL, SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL SECTOR DE SERVICIOS POSTALES, DE 29 NOVIEMBRE 2007

8. Todavía es pronto, el día en que esto escribimos, para la existencia de convenios colectivos declarados de eficacia general, al amparo de la nueva Ley alemana de Desplazamiento del Trabajador de 2009. De los celebrados con amparo en la regulación inmediatamente precedente sobre el propio tema —recuérdese, la primera Ley alemana de transposición de la Directiva 96/71/CE³¹—, nos ha parecido especialmente interesante el «convenio colectivo sobre salarios mínimos para el sector de servicios postales [*Tarifvertrag über Mindestlöhne für die Branche Briefdienstleistungen*]» de 29 noviembre 2007, hasta el punto incluso de habernos animado a traducir su texto al castellano³², fundamentalmente por tres razones. La primera, por tratarse del primer convenio colectivo declarado de eficacia general en dicho sector, lo que indudablemente lo aproximaba a los que, asimismo por primera vez, puedan llegar a celebrarse al amparo de la nueva Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009³³. La segunda, porque —entre todos los convenios similares, obrantes en la lista oficial de convenios colectivos alemanes declarados de eficacia general, de que antes se trató³⁴— resultaba ser el convenio con un plazo de vencimiento más dilatado, tomando siempre como referencia el día en que esto escribimos, pues —según el párrafo 6 del mismo (rotulado «Entrada en vigor y período de vigencia [*In-Kraft-Treten, Laufzeit*]») — «puede ser denunciado por escrito con un plazo de denuncia de dos meses antes del final de un mes natural, y como muy pronto el 30.04.2010»³⁵. Y la tercera, por tratarse de un convenio que hubiese encajado como un guante en la regulación efectuada por la nueva Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009, si es que se hubiese celebrado —lo que no es el caso— al amparo de la misma.

9. Si se compulsula la traducción que hemos efectuado de este convenio, se comprobará que su contenido está estructurado en tres partes —formalmente bien delimitadas—, aunque de muy diverso tamaño. La primera parte se refiere a la identificación de los concretos sujetos colectivos que lo celebraron (literalmente, «entre la Asociación Empresarial de Servicios Postales, asociación registrada, Adenauerallee 87, 53113 Bonn, representada por su comité de dirección, de un lado, y ver.di —Sindicato Unido de Servicios—, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlín, de otro lado»). La

³¹ Estudiando todo su *background* jurídico, con una exhaustividad que abruma, véase E. KOCHER, «Mindestlöhne und Tarifautonomie – Festlegung allgemeiner Mindestentgelte durch Verbindlicherklärung nach AEntG?», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [NZA]*, núm. 11 (2007), págs. 600 y ss.

³² Véase *infra*, APÉNDICE DOCUMENTAL, núm. 3.

³³ En cambio, sobre la tradicionalidad del tema en el sector de la construcción, véase T.E. NETTEKOVEN, *Die Erstreckung tariflicher Mindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auf entsandte Arbeitnehmer im Baugewerbe*, Tesis Doctoral inédita (Bonn, 2000), págs. 45 y ss.

³⁴ Véase *supra*, Capítulo Segundo, núms. 7, 8 y 9.

³⁵ Apartado 2.

segunda, a un brevísimo «Preámbulo [*Präambel*]», relativo a los objetivos pretendidos por el convenio³⁶. Y la tercera, a su contenido en sentido estricto —diversificado en seis párrafos—, en el que resulta posible distinguir, al modo típicamente alemán, lo puramente normativo y lo puramente obligacional. Lo normativo constituye el grueso del contenido del convenio, cabiendo hablar de cláusulas de configuración (por ejemplo, la relativa al «ámbito de aplicación [*Geltungsbereich*]»³⁷, y también, la ya citada sobre «entrada en vigor y período de vigencia») y del resto de cláusulas normativas del mismo, reconducibles a la regulación de los salarios mínimos que el convenio efectúa para toda la República Federal de Alemania, en los siguientes términos esenciales: 1) superando la separación salarial entre Oeste y Este, «con eficacia desde 01.01.2010, el salario mínimo bruto [*Brutto-Mindestlohn*] ... asciende en todos los Estados federados a 9,80 euros por hora»³⁸, para los carteros, y también «con eficacia desde 01.01.2010, el salario mínimo bruto ... asciende en todos los Estados federados a 8,40 euros por hora»³⁹, para los demás trabajadores; 2) como es tradicional en Alemania en relación con los salarios mínimos profesionales, que este «salario mínimo ... no puede ser compensado con complementos [*Zuschlägen*]»⁴⁰; y 3) su regulación de dos únicos complementos salariales, afirmando la obligación empresarial sobre «las pagas de vacaciones y de navidad [*Urlaubs- und Weihnachtsgeldzahlungen*] que se abonen realmente al trabajador, sin más requisitos que el relativo a su prestación laboral, mensualmente en proporción a la respectiva fecha de vencimiento del salario mínimo, y que se basen en un compromiso contractual irrevocable»⁴¹. Y en cuanto a lo puramente obligacional, es claro que posee este carácter su indicación relativa a que «las partes del convenio colectivo se obligan, inmediatamente tras la conclusión del convenio colectivo, a presentar conjuntamente las solicitudes necesarias para la declaración de eficacia general de este convenio colectivo, al amparo de la Ley del Convenio Colectivo y de la Ley de Desplazamiento del Trabajador»⁴². Ni qué decir tiene que las partes celebrantes hicieron honor, en este caso, al compromiso asumido.

10. En efecto, a través del sitio en Internet del Ministerio federal de Justicia, ubicado en www.bundesrecht.juris.de, resulta gratuitamente accesible el texto del «Reglamento sobre condiciones de trabajo obligatorias para el sector de servicios postales [*Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Branche Briefdienstleistungen*]» o, en abreviatura, BriefArbbV, de 28 diciembre 2007, que

³⁶ Afirma lo siguiente: «En interés de una competencia limpia, las partes del convenio colectivo consideran necesario el acuerdo de salarios mínimos en el ámbito de los servicios postales, para combatir las distorsiones de la competencia derivadas del *dumping* salarial y de las anomalías sociales».

³⁷ Cfr. su párrafo 1.

³⁸ Cfr. párrafo 3, apartado 4.

³⁹ *Ibidem*, apartado 3.

⁴⁰ *Ibidem*, apartado 7.

⁴¹ *Ibidem*, apartado 6.

⁴² Cfr. párrafo 5 (rotulado «Eficacia general [*Allgemeinverbindlichkeit*]»).

asimismo nos hemos animado a traducir al castellano⁴³. Sólo contiene dos párrafos. Y en ellos, sobresalen sus afirmaciones relativas a lo siguiente: 1) «las normas jurídicas del convenio colectivo concluido entre la Asociación Empresarial de Servicios Postales, asociación registrada, Adenauerallee 87, 53113 Bonn, y ver.di-Sindicato Unido de Servicios, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlín, de 29 noviembre 2007, sobre salarios mínimos para el sector de servicios postales, y especificadas en el Anexo de este Reglamento [que meramente reproduce el texto de dicho convenio], se aplican a todos los empresarios y trabajadores no vinculados por él que estén incluidos en su ámbito de aplicación»⁴⁴; 2) «las normas jurídicas del convenio colectivo también se aplican a los empresarios con sede en el extranjero y a sus trabajadores empleados en el ámbito de aplicación del Reglamento»⁴⁵; y 3) «si un trabajador prestado es empleado por un prestatario en actividades que se incluyan en el ámbito de aplicación de este Reglamento, entonces el prestamista tiene que garantizarle al menos el salario mínimo prescrito en este Reglamento»⁴⁶.

⁴³ Véase *infra*, APÉNDICE DOCUMENTAL, núm. 4.

⁴⁴ Párrafo 1, inciso primero. El Anexo en cuestión puede localizarse, asimismo gratuitamente, en el sitio citado del Ministerio federal de Justicia, utilizando la abreviatura TVMindestlohnBrief.

⁴⁵ Párrafo 1, inciso segundo.

⁴⁶ *Ibidem*, inciso tercero.



CAPÍTULO CUARTO
LOS SALARIOS MÍNIMOS
PROFESIONALES AMPARADOS POR
LA LEY ALEMANA (RENOVADA) DE
CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS



1. En Alemania, la tercera Ley federal amparadora de otro posible método de establecimiento de salarios mínimos profesionales, aunque —en puridad— habría que hablar aquí de método imposible, es la «Ley sobre el Establecimiento de Condiciones de Trabajo Mínimas [*Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen*]», de 11 enero 1952 —que nos hemos animado a traducir al castellano¹—, cuyo nombre abreviado —que pensamos retocar luego— y su abreviatura son, a su vez, Ley de Condiciones de Trabajo Mínimas y MiArbG, respectivamente. Ante todo, despejamos ya que el retoque recién aludido nos llevará a hablar de Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, por una diversidad de razones que tratamos en un epígrafe específico de este Capítulo, titulado «El parentesco entre la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas y la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009» (*infra*, A)². Por su parte, la imposibilidad antes aludida —recuérdese que hablábamos de método imposible de establecimiento de salarios mínimos profesionales— se razonará, creemos que cumplidamente, en el epígrafe titulado «La naturaleza jurídica de los Reglamentos del Gobierno federal sobre salarios mínimos profesionales, dictados al amparo de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas» (*infra*, C)³, cuya comprensión cabal exige tener en cuenta antes «Las diferencias entre la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas y la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009» (*infra*, B)⁴.

A. EL PARENTESCO ENTRE LA LEY (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS Y LA LEY DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR DE 2009

2. Aparentemente, la Ley de Condiciones Mínimas de Trabajo de 1952 y la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009⁵ son normas que no tienen nada que ver entre sí, incluso tomando en consideración —de momento, sólo desde un punto de vista formal— las brutales enmiendas padecidas por la primera el año 2009, determinantes de que hablemos —por comodidad— de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas⁶. En efecto, la Ley de Desplazamiento del Trabajador —como se vio en el Capítulo precedente— es una Ley promulgada *ex novo*, mientras que la Ley de Condiciones Mínimas de Trabajo es una vieja Ley, que el Estado alemán ha pretendido revitalizar —aunque esto cueste entenderlo un poco—, mediante la

¹ Véase *infra*, APÉNDICE DOCUMENTAL, núm. 2.

² Núms. 2 a 4.

³ Núms. 5 a 7.

⁴ Núms. 8 a 10.

⁵ Sobre ella, véase *supra*, Capítulo III.

⁶ La doctrina alemana, que se ha ocupado interdicionalmente del tema, habla de Ley «revisada [*überarbeitet*]». Al respecto, véase A. MAIER, «Unterbietung des Mindestlohns durch Tarifverträge», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [NZA]*, núm. 7 (2009), pág. 351.

promulgación de la «Primera Ley de Modificación de la Ley sobre el Establecimiento de Condiciones de Trabajo Mínimas [*Erstes Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen*]» de 22 abril 2009. Aquí lo que cuesta entender es lo siguiente: 1) que la Ley recién citada sea precisamente la «Primera Ley de Modificación» de la vieja Ley de 1952, supuesto que esta última Ley venía padeciendo enmiendas continuas, últimamente el 31 octubre 2006; 2) que la Ley recién citada en modo alguno lo es sólo de «Modificación de la Ley sobre el Establecimiento de Condiciones de Trabajo Mínimas», supuesto que también lleva a cabo la modificación de dos Leyes más, cronológicamente separadas entre sí por nada más y nada menos que ciento treinta y cinco años⁷; y 3) que la Ley recién citada sea sólo de «Modificación» de la vieja Ley de 1952, supuesto que las modificaciones que opera en ella son tantas (si no hemos contado mal, tras la lectura de su insoportablemente largo y prolijo artículo 1, exactamente treinta y cinco) y de tanta trascendencia —antes hablábamos, con toda intención, de modificaciones brutales—, que incluso pasa a existir ahora una discordancia evidente entre el nombre de la vieja Ley de 1952 (recuérdese, de «Condiciones Mínimas de Trabajo») y su contenido actual, que trata única y exclusivamente del salario mínimo (el rótulo de su Capítulo Primero (*Erster Abschnitt*), sin duda el primordial, es literalmente «Establecimiento del salario mínimo [*Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten*])»⁸.

3. Pues bien, a pesar de tratarse —como acaba de razonarse— de dos Leyes que no tienen aparentemente nada que ver entre sí, sólo cabe concluir que su parentesco es íntimo, tras haberlas estudiado, acreditándolo así —ante todo— un análisis comparativo entre ambas, si es que este análisis comparativo se focaliza en los dos Capítulos no primordiales de la Ley (renovada) de Condiciones Mínimas de Trabajo. En efecto, su Capítulo Segundo —a reserva de dos sorprendentes «chapuzas» alemanas, a que luego aludiremos— es una copia al pie de la letra del Capítulo 6 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009, evidenciándolo la coincidencia literal no sólo del rótulo de ambos Capítulos («Control y ejecución por las autoridades estatales [*Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden*])», sino también de los rótulos de los ocho preceptos que componen uno y otro Capítulos (más en concreto, «Competencia [*Zuständigkeit*])»⁹, «Poderes de las autoridades de la Administración aduanera y de otras autoridades [*Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden*])»¹⁰,

⁷ Las dos Leyes en cuestión son la «Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro» de 2004 (modificada por el artículo 3), y la «Ordenanza Industrial» de 1869 (modificada por el artículo 2). Sobre ambas normas, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 37 y ss. y 131 y ss. (en cuanto a la primera), y págs. 7 y ss. y 103 y ss. (en cuanto a la segunda).

⁸ Hasta esta reciente modificación, el rótulo de dicho Capítulo Primero era «Establecimiento de condiciones de trabajo mínimas [*Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen*])».

⁹ Cfr. parágrafo 11 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 16 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹⁰ Cfr. parágrafo 12 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 17 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

«Deber de comunicación [*Meldepflicht*]»¹¹, «Elaboración y preparación de documentos [*Erstellen und Bereithalten von Dokumenten*]»¹², «Cooperación de las autoridades interiores y extranjeras [*Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden*]»¹³, «Exclusión de la adjudicación de contratos públicas [*Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge*]»¹⁴, «Notificación [*Zustellung*]»¹⁵ y «Preceptos sobre multas administrativas [*Bußgeldvorschriften*]»¹⁶. Y lo mismo cabe afirmar del único precepto del Capítulo Tercero de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, si comparado con uno de los dos preceptos de que se compone el Capítulo 7 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador (ambos rotulados «Evaluación [*Evaluation*]»)¹⁷. Creemos incluso que existe una prueba de cargo del parentesco íntimo en cuestión, coincidente con la primera «chapuza» que acabamos de anunciar. Y es que, sobre la base de que la Ley de Desplazamiento del Trabajador entró en vigor exactamente cuatro días antes que la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, resulta que la primera alude por dos veces a un precepto de la venerable «Ordenanza Industrial [*Gewerbeordnung*]» de 1869¹⁸, pero en la redacción que luego le dio —recuérdese, cuatro días después— no la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, sino la Primera Ley de Modificación de la Ley sobre el Establecimiento de Condiciones de Trabajo Mínimas —que es la que marca la fecha de entrada en vigor de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas¹⁹—, acerca de cuyas perplejidades para un lector *standard* se trató antes.

4. Centrándonos ahora en cuestiones de fondo atinentes ya directamente a los salarios mínimos profesionales alemanes, creemos que revela asimismo un parentesco sorprendente entre la Ley de Desplazamiento del Trabajador y su prácticamente coetánea Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas el análisis comparativo, de un lado, entre el Capítulo 4 de la primera (rotulado «Condiciones de trabajo

¹¹ Cfr. parágrafo 13 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 18 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹² Cfr. parágrafo 14 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 19 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹³ Cfr. parágrafo 15 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 20 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹⁴ Cfr. parágrafo 16 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 21 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹⁵ Cfr. parágrafo 17 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 22 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹⁶ Cfr. parágrafo 18 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 23 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹⁷ Cfr. parágrafo 19 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, y parágrafo 24 de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

¹⁸ Cfr. su parágrafo 21, apartados 3, inciso segundo, y 4. Justificando dicho carácter «venerable», véase A. ARUFE VARELA, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs. 27 y ss.

¹⁹ Cfr. su parágrafo 4 (rotulado «Entrada en vigor [*Inkrafttreten*]»), a cuyo tenor «esta Ley entra en vigor el día siguiente al de su publicación».

en el sector asistencial [*Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche*]) y el Capítulo Primero —recuérdese, el primordial— de la segunda, de otro lado. La coincidencia entre ambos es tal, que honestamente no comprendemos por qué razón el legislador alemán no insertó dicho Capítulo 4 dentro del contenido de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, aunque conjeturamos que ello puede deberse quizá a que el sector asistencial —con tanta proyección de futuro no sólo desde el punto de vista de los yacimientos de empleo, sino también desde el punto de vista de la viabilidad incluso a largo plazo de la seguridad social en los países occidentales²⁰—, tan pulcramente descrito en ese mismo Capítulo²¹, puede estar llamado a ser un sector con incidencia alta de trabajadores inmigrantes²². Por contraste con los salarios mínimos profesionales tradicionalmente existentes en Alemania, esta coincidencia de fondo se refiere al hecho —a ver seguidamente— de que una y otra normas prevén la posible existencia en Alemania de salarios mínimos profesionales que no son convencionales, sino de carácter reglamentario, aunque antes de entrar en este gran tema de fondo convenga despejar quizá cuál sea la segunda «chapuza» alemana cuya existencia habíamos anticipado.

B. LAS DIFERENCIAS ENTRE LA LEY (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS Y LA LEY DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR DE 2009

5. En momentos como los presentes, en los que la igualdad de mujeres y hombres ante el Derecho es —con terminología marxista, que nos parece vital—, en tantas ocasiones, más una mera estructura formal que verdadera realidad cotidiana,

²⁰ De ahí la preocupación del legislador alemán de seguridad social por reforzar la «calidad» de las correspondientes prestaciones de seguridad social, reguladas en el Libro Undécimo del Código alemán de Seguridad Social. Sobre dicho tema, véase K.J. BIEBACK, *Qualitätssicherung in der Pflege im Sozialrecht*, C.F. Müller (Heidelberg, 2004), págs. 3 y ss.; y también, tras la última gran reforma de dicho Libro Undécimo, K.J. BIEBACK, *Die Reform der Pflegeversicherung 2008*, LIT (Berlín, 2009), págs. 115 y ss.

²¹ Cfr. su parágrafo 10, cuyo tenor literal es el siguiente: «este Capítulo se aplica al sector asistencial. Éste comprende las empresas, y partes autónomas de empresas, que realizan predominantemente prestaciones asistenciales ambulantes, parcialmente localizadas o localizadas, o prestaciones asistenciales sanitarias ambulantes para los necesitados de cuidados (empresas asistenciales). Necesitado de cuidado es quien, por causa de una enfermedad o discapacidad corporal, psíquica o mental, necesita de auxilio para las actividades repetitivas acostumbradas y ordinarias en el transcurso de la vida diaria, ocasionalmente o duraderamente. No son empresas asistenciales a los efectos del inciso 2, los establecimientos en los que se den las prestaciones para cuidado médico, para rehabilitación médica, para la participación en la vida laboral o en la vida en comunidad, la formación escolar o la educación de personas enfermas o discapacitadas como objetivo prioritario del establecimiento, así como los hospitales».

²² Al respecto, U. SITTARD, «Neue Mindestlohngesetze in Deutschland», *Neue Zeitschrift für Arbeit [NZA]*, núm. 7 (2009), pág. 349, afirma que «desde un punto de vista sistemático, la nueva regulación para la rama de los servicios asistenciales no es pacífica», pues «en ámbitos en los que faltan estructuras convencionales operativas, la nueva MiArbG ofrece posibilidades».

el asunto del lenguaje sexista de las Leyes no nos parece en absoluto —en momentos de transición a una sociedad mejor, como los actuales— ningún tema de carácter menor; y mucho menos, a la vista de la legislación actualmente vigente en Alemania sobre «igualdad [*Gleichstellung*]» de mujeres y hombres en sentido estricto, según la cual «los preceptos jurídicos y administrativos de la Federación deben explicitar la igualdad de mujeres y hombres, también lingüísticamente»²³, teniendo en cuenta que «esto se aplica también a la documentación administrativa»²⁴. En este sentido, la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009 cumple dichas exigencias de neutralidad de género con puntualidad prusiana, lo que a veces complica un poco la traducción al castellano que hemos efectuado de la misma²⁵ (por ejemplo, «si el trabajador prestado o la trabajadora prestada es empleado por el prestatario»²⁶; «el empresario con sede en el extranjero que emplee un trabajador o una trabajadora, o varios trabajadores o trabajadoras dentro del ámbito de aplicación de esta Ley»²⁷; o «antes de decidir sobre la exclusión, hay que oír al candidato o la candidata»²⁸). En cambio, desde el punto de vista del lenguaje, el de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas es claramente sexista, cantando especialmente —aquí está la chapuza— el dato de que proceda a copiar al pie de la letra preceptos de la Ley de Desplazamiento del Trabajador, pero suprimiendo sus referencias de género (por ejemplo, allí donde esta última habla de «el licitador público a que se refiere el apartado 2 exige al candidato o candidata [*den Bewerber oder die Bewerberin*], el cual o la cual [*der oder die*] deba obtener la adjudicación»²⁹, su pariente pasa a indicar simplemente que «el licitador público a que se refiere el apartado 2 exige al candidato [*den Bewerber*] que [*der*] deba obtener la adjudicación»³⁰).

6. Esto despejado, la gran diferencia de fondo entre la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009 y la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, como se anticipó, radica en el dato de que la segunda prevea el establecimiento de salarios mínimos profesionales por medio de norma reglamentaria.

²³ Cfr. la «Ley para la Realización de la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley de Realización de la Igualdad [*Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern - Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz*]), o DGLeiG, de 30 noviembre 2001, parágrafo 1, apartado 2, inciso primero. Su traducción íntegra al castellano, en 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, 2009), págs. 65 y ss.

²⁴ Cfr. parágrafo 1, apartado 2, inciso segundo, de la recién citada DGLeiG. Sobre el tema, y en especial sobre la distinción —clave— entre la citada «igualdad» en sentido estricto y la «igualdad de trato [*Gleichbehandlung*]» de mujeres y hombres, 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*, cit., págs. 4 y ss. y 7 y ss.

²⁵ Véase *infra*, APÉNDICE DOCUMENTAL, núm. 1.

²⁶ Cfr. parágrafo 8, apartado 3.

²⁷ Cfr. parágrafo 18, apartado 1, párrafo primero.

²⁸ Cfr. parágrafo 21, apartado 5.

²⁹ Cfr. parágrafo 21, apartado 4.

³⁰ Cfr. parágrafo 16, apartado 4.

Al respecto, la segunda de dichas Leyes afirma lo siguiente: 1) desde un punto de vista funcional, que «los salarios mínimos pueden establecerse en una rama económica [*in einem Wirtschaftszweig*]»³¹, sin especificar cuáles sean estas últimas —recuérdese que la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009 sí especificaba, en cambio, hasta ocho «sectores [*Branchen*]»³²—, aunque es claro que se trata de ramas económicas en las que no cabe la tradicional declaración de eficacia general de ningún convenio colectivo, dado que el establecimiento de estos nuevos salarios mínimos profesionales sólo resulta posible «cuando los empresarios vinculados por los convenios colectivos empleen, en la rama económica ..., menos del 50 por ciento de los trabajadores cubiertos por el ámbito de aplicación de estos convenios colectivos»³³; 2) desde un punto de vista territorial, que el salario mínimo en la rama económica de que se trate tiene que cubrir todo el territorio de la República Federal de Alemania, puesto que Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas habla inequívocamente de «rama económica a nivel federal [*bundesweit*]»³⁴, que es justamente el marco territorial en el que hay que computar el porcentaje de trabajadores cubiertos por eventuales convenios colectivos, a que acaba de aludirse; y 3) desde un punto de vista jurídico-formal, que el establecimiento de dichos salarios mínimos profesionales, por ramas económicas a nivel federal, requiera de la promulgación de una concreta norma reglamentaria, por parte del Gobierno federal, afirmando al respecto la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas que «el Gobierno federal, a propuesta del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, puede promulgar como Reglamento [*als Rechtsverordnung*] los salarios mínimos»³⁵, teniendo en cuenta que «el Reglamento puede estar sujeto a plazo»³⁶, que «no requiere del consentimiento de la Cámara Alta federal»³⁷, y que «hay que publicarlo en el lugar que disponga el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, y entra en vigor el día siguiente a la publicación, supuesto que no se determine otro momento»³⁸. En este punto, la renovación —recuérdese, en 2009— operada sobre la vieja Ley de 1952 ha sido muy grande, puesto que ha pasado a suprimirse ahora la posibilidad de que el Reglamento en cuestión, por delegación, pudiera

³¹ Cfr. párrafo 1, apartado 2.

³² Véase *supra*, Capítulo Tercero, núm. 6.

³³ *Ibidem*. Téngase en cuenta, según la Ley alemana del Convenio Colectivo de 1949, que uno de los requisitos para proceder a la declaración de eficacia general de un convenio colectivo, es el de que «los empresarios obligados por el convenio colectivo ocupen no menos del 50 por ciento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo» (párrafo 5, apartado 1, núm. 1).

³⁴ Cfr. párrafo 1, apartado 2.

³⁵ Cfr. párrafo 4, apartado 3, inciso primero.

³⁶ *Ibidem*, inciso segundo.

³⁷ *Ibidem*, inciso tercero.

³⁸ *Ibidem*, inciso cuarto.

ser dictado por las autoridades competentes de los diversos Estados federados, rigiendo sólo —como es lógico— en sus respectivos territorios estatales³⁹.

7. Según la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, la promulgación de dicho Reglamento por parte del Gobierno federal exige la cumplimentación de dos trámites previos. En primer lugar, la intervención de la denominada «comisión principal», cuyo régimen jurídico es el siguiente: 1) «el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social crea una comisión principal permanente sobre salarios mínimos (comisión principal [*Hauptausschuss*])»⁴⁰, teniendo en cuenta que esta última «se compone de un presidente y seis miembros permanentes más»⁴¹, y además, que «el Gobierno federal nombra al presidente, así como dos miembros más y sus suplentes, a propuesta del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, así como dos miembros y sus suplentes sobre la base de las respectivas propuestas de las organizaciones centrales de empresarios y de trabajadores, por un período de tres años»⁴²; 2) «la comisión principal establece por acuerdo [*durch Beschluss*], tomando en consideración ampliamente las repercusiones sociales y económicas, si en una rama económica existen anomalías sociales [*soziale Verwerfungen*], y los salarios mínimos deben ser establecidos, modificados o eliminados»⁴³; y 3) «el acuerdo hay que fundamentarlo por escrito»⁴⁴, teniendo en cuenta que «requiere del consentimiento [*der Zustimmung*] del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social»⁴⁵. En segundo lugar, una vez cumplimentado este trámite, la intervención de las denominadas «comisiones especializadas», respecto de las cuales la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas afirma —en esencia— lo siguiente: 1) «el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social crea comisiones especializadas [*Fachausschüsse*] por ramas económicas, para poder establecerse salarios mínimos»⁴⁶; 2) «la comisión especializada establece los salarios mínimos por acuerdo»⁴⁷, teniendo en cuenta que «la comisión principal conserva la oportunidad de tomar posición sobre el acuerdo»⁴⁸; y 3) por último, «el Gobierno federal, a propuesta del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, puede [*kann*] promulgar como Reglamento los salarios mínimos establecidos por la comisión especializada»⁴⁹.

³⁹ Se trataba de un tema últimamente regulado en el párrafo 10 de la Ley vieja (rotulado «Delegación de los poderes del Ministro federal de Trabajo [*Übertragung von Befugnissen des Bundesarbeitsministers*]). Téngase en cuenta, respecto del sector asistencial, de que trata la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 2009 (cfr. *supra*, núm. 4), que esta última Ley dispone que el Reglamento de fijación en él del salario mínimo profesional sea dictado por «el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social ..., sin el consentimiento de la Cámara Alta federal» (cfr. su párrafo 11, apartado 1).

⁴⁰ Cfr. párrafo 2, apartado 1.

⁴¹ *Ibidem*, apartado 2, inciso primero.

⁴² *Ibidem*, apartado 3, inciso primero.

⁴³ Cfr. párrafo 3, apartado 1, inciso primero.

⁴⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

⁴⁵ *Ibidem*, inciso tercero.

⁴⁶ Cfr. párrafo 4, apartado 1.

⁴⁷ *Ibidem*, apartado 2, inciso primero.

⁴⁸ *Ibidem*, inciso tercero.

⁴⁹ *Ibidem*, apartado 3, inciso primero.

C. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS REGLAMENTOS DEL GOBIERNO FEDERAL SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES, DICTADOS AL AMPARO DE LA LEY (RENOVADA) DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS

8. Los dos trámites previos a que acabamos de aludir, caracterizados por la presencia y participación en ellos de los que denominaríamos —en España— interlocutores sociales —que tienen que llegar, además, a un «acuerdo»—, obliga a preguntarse por la naturaleza jurídica que posea el que la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas denomina inequívocamente «Reglamento». Si examinado este tema desde la perspectiva del Derecho interno alemán, nos parece claro que las posibles alternativas son todas las que manejó el fundamental Auto del Tribunal Federal Constitucional, Sala 2, de 24 mayo 1977⁵⁰, a propósito de la naturaleza jurídica de la resolución de declaración de la eficacia general tradicional de los convenios colectivos alemanes, reconducibles a las cuatro siguientes: «como acto administrativo, como reglamento, como acto de colaboración no independiente en un procedimiento autónomo de creación de normas o como acto *sui generis* de creación de normas fundamentado en el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal»⁵¹. Pues bien, los argumentos manejados en dicho Auto por el Tribunal Federal Constitucional, al efecto de excluir que la resolución de declaración de eficacia general de un convenio colectivo tuviese la naturaleza propia de una norma reglamentaria —según él, «en cuanto al contenido de las normas a extender, falta cualquier tipo de control a través de una Ley emanada por el legislador estatal, como es característico del reglamento»⁵²; además, «los reglamentos deben ser publicados en el Boletín Oficial Federal o en el Boletín Federal de Anuncios»⁵³—, resulta que se cumplen escrupulosamente en este otro caso, visto lo que a todos esos efectos (amparo en una norma con rango de Ley y publicación oficial), mencionados por el Tribunal Federal Constitucional, dispone el parágrafo 4 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas (parcialmente rotulado, sin ambages, «Reglamento [*Rechtsverordnung*]»).

9. Desde el punto de vista ahora del Derecho comparado, nos parece asimismo claro cuál sea el término de comparación a tener en cuenta para calibrar la naturaleza jurídica de este Reglamento alemán de establecimiento de salarios mínimos profesionales. No puede ser ni la «extensión» de convenios colectivos regulada por nuestro Estatuto de los Trabajadores⁵⁴, ni la «extensión [*extension*]» o «ampliación

⁵⁰ Referencia 2 BvL 11/74. Sobre él, véase U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 107 y ss. y 318 y ss.

⁵¹ Cfr. marginal 54, inciso segundo.

⁵² Cfr. marginal 65, inciso tercero.

⁵³ *Ibidem*, inciso cuarto.

⁵⁴ Cfr. su artículo 2.2.

[*élargissement*]]» de convenios colectivos reguladas por el Código francés del Trabajo de 2008⁵⁵, ni tampoco la «orden ministerial de extensión [*portaria de extensão*]]» regulada en el Código portugués del Trabajo de 2009⁵⁶, pues todas estas instituciones presuponen siempre un verdadero convenio colectivo de base, que falta totalmente en la hipótesis del Reglamento alemán. En cambio, sí resultan verdaderamente equivalentes a este último, de un lado, el instrumento regulado en la disposición adicional séptima de nuestro Estatuto de los Trabajadores (rotulado «Regulación de condiciones por rama de actividad»), a cuyo tenor «la regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario»; y también, de otro lado, el artículo 517 del citado Código portugués del Trabajo (rotulado «Admisibilidad de la Orden Ministerial de condiciones de trabajo [*Admissibilidade da portaria de condições de trabalho*]]»), según el cual «cuando circunstancias sociales y económicas lo justifiquen, no exista asociación sindical o de empresarios ni sea posible la Orden Ministerial de extensión, puede emitirse Orden Ministerial de condiciones de trabajo»⁵⁷, teniendo en cuenta que «la Orden Ministerial de condiciones de trabajo sólo puede emitirse a falta de instrumento de reglamentación colectiva de trabajo negocial»⁵⁸.

10. Evidentemente, la certificación de la veracidad de la conjetura que acabamos de realizar exigiría poder compulsar un pronunciamiento de los tribunales alemanes —eventualmente incluso, del mismísimo Tribunal Federal Constitucional— sobre el tema. Aunque siempre quepa el planteamiento de cuestiones de inconstitucionalidad relativas al citado parágrafo 4 de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas, lo cierto es que dicho tipo de planteamiento se ve obstaculizado por el dato de que no exista en Alemania un solo ejemplo de Reglamento promulgado al amparo de la Ley de Condiciones de Trabajo Mínimas —renovada y no renovada—, a pesar de que esta Ley lleva ya más de once lustros de vigencia en el ordenamiento alemán⁵⁹. La esterilidad de esta Ley —por cierto, una característica que comparte con la citada disposición adicional séptima de nuestro Estatuto de los Trabajadores— se explica

⁵⁵ Cfr. sus artículos L. 2261-15 y ss.

⁵⁶ Cfr. sus artículos 514 a 516.

⁵⁷ Apartado 1.

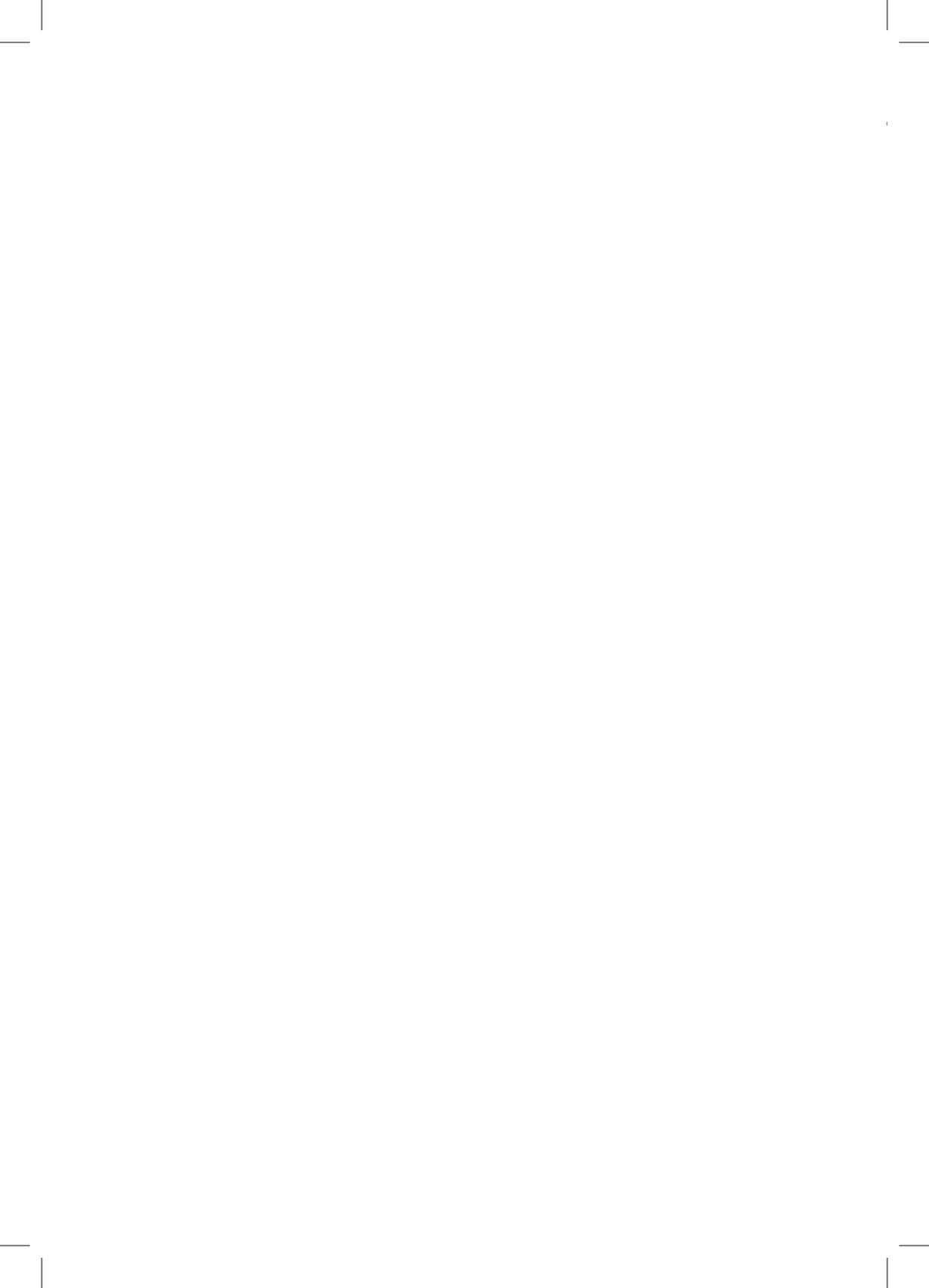
⁵⁸ Apartado 2.

⁵⁹ Al respecto, la doctrina alemana afirma —con toda contundencia—, por ejemplo, que de la Ley «todavía no se ha hecho uso nunca en la R[epública] F[ederal] A[lemana]» (G. SCHAUB, U. KOCH y R. LINCK, *Arbeitsrecht-Handbuch*, 11ª ed., C.H. Beck [Múnich, 2005], pág. 229), o que «la Ley, sin embargo, nunca se aplicó hasta hoy» (H. BROX, B. RÜTHERS y M. HENSSLER, *Arbeitsrecht*, 17ª ed., Kohlhammer [Stuttgart, 2007], pág. 8).

quizá por el horror del legislador reglamentario alemán a violentar el precepto constitucional regulador de la autonomía colectiva —esto es, el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal—, no dejando de resultar extraordinariamente significativo que el primer párrafo de la Ley (renovada) de Condiciones de Trabajo Mínimas (rotulado, recuérdese, «Establecimiento del salario mínimo») comience afirmando, literalmente, que «la regulación del salario y demás condiciones de trabajo se lleva a cabo fundamentalmente por el acuerdo libre entre las partes del convenio colectivo, a través de convenios colectivos»⁶⁰.

⁶⁰ Apartado 1.

CAPÍTULO QUINTO
EL INCUMPLIMIENTO POR ALEMANIA
DEL ARTÍCULO 4, APARTADO 1,
DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA



1. Como es sabido, el Derecho «*ad extra*» de la Unión Europea —a quien debemos que la jornada máxima de trabajo haya dejado de ser, en toda la Europa unida, una condición mínima de trabajo¹— no muestra ningún interés por el tema del salario mínimo, hasta el punto incluso de que en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sólo se contienen dos peladas, incidentales y muy sofisticadas referencias a la «retribución» y a las «vacaciones anuales retribuidas»², blindando el completo desinterés comunitario por el tema —tanto de un eventual salario mínimo interprofesional europeo, como de los salarios mínimos profesionales e interprofesionales nacionales— la afirmación del Tratado CE, relativa a la radical exclusión del ámbito de la política social de la Unión Europea, precisamente de «las remuneraciones» («las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal»)³. En las antípodas de este desinterés —por no decir desprecio— comunitario sobre el verdadero núcleo duro de la legislación laboral, de los convenios colectivos y de los contratos de trabajo se encuentra, sin embargo, el Consejo de Europa —al que pertenecen, por cierto, los veintisiete Estados miembros de la Unión Europea—, según comprobaremos en el epígrafe de este Capítulo sobre «El artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea del Consejo de Europa, y el control de su cumplimiento» (*infra*, A)⁴. Comprobaremos asimismo que el control del cumplimiento de este precepto, que nos parece una formalización difícilmente perceptible del concepto entrañable y moral de «justicia social» —expresión que no forma parte del vocabulario del Derecho originario vigente de la Unión Europea— revela consecuencias sorprendentes. Se verán, al analizar «Las conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, sobre el cumplimiento por Alemania del artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea» (*infra*, B)⁵. Pero también, al efectuar un repaso de «Las conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, relativas a Estados europeos iuscomparativamente significativos dotados de un salario mínimo interprofesional legal» (*infra*, C)⁶.

¹ Al respecto, 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 of Community and Comparative, European and North American, Labor and Social Security Law*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 177 y ss.

² Cfr. sus artículos 23, párrafo primero, y 31, apartado 2. Sobre esta Carta, desde el punto de vista alemán, véase U. ZACHERT, «Die Arbeitnehmergrundrechte in einer Europäischen Grundrechtscharta», *Neue Zeitschrift für Arbeit [NZA]*, núm. 19 (2001), págs. 1041 y ss.

³ Cfr. artículo 137.5 de la versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

⁴ Núms. 2 a 4.

⁵ Núms. 5 a 7.

⁶ Núms. 8 a 10.

A. EL ARTÍCULO 4, APARTADO 1, DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA DEL CONSEJO DE EUROPA, Y EL CONTROL DE SU CUMPLIMIENTO

2. Como es sabido, el apartado 1 del artículo 4 de la Parte II de la Carta Social Europea de 1961 es un precepto muy breve, que consta de sólo veinticinco palabras. El precepto en el que se inserta (rotulado «Derecho a una remuneración equitativa») comienza afirmando que «para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes Contratantes se comprometen» a varias cosas, y entre ellas —aquí están las veinticinco palabras que nos interesan—, «a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso»⁷, teniendo en cuenta —según el párrafo de cierre del propio artículo 4— que «el ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante Convenios Colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales». Se trata de un precepto actualmente insertado, con idéntico tenor literal, en el apartado 1 del artículo 4 de la Parte II de la Carta Social Europea (revisada) de 1996, que han firmado y ratificado Francia, Italia y Portugal —al igual que otros veinticuatro países europeos, asimismo miembros del Consejo de Europa—, a diferencia de España y Alemania —que meramente la han firmado, pero no ratificado—, lo que impide en el caso de estos dos últimos países la aplicación de los dos procedimientos de control del cumplimiento por los Estados de los diversos derechos —incluido, por supuesto, el regulado en el citado apartado 1 del artículo 4— a que se refiere la Carta Social Europea (revisada).

3. En ambos procedimientos, el órgano de control es el actualmente denominado Comité Europeo de Derechos Sociales (originariamente denominado, en la Carta de 1961, «Comité de expertos»⁸, y tras la modificación de la misma en 1991, «Comité de expertos independientes»⁹), que son actualmente quince (por cierto, uno de ellos Profesor Titular de Derecho Constitucional en una Universidad valenciana). El procedimiento de control novísimo —inaplicable en España y Alemania— se regula en sus detalles procedimentales en un Reglamento de 1999, y se basa —en sustancia— en la presentación de quejas por parte de sindicatos u ONGs (denominadas, en inglés, «*collective complaints*»), frente al concreto Estado de que se trate

⁷ Los otros cuatro apartados del precepto se refieren «a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares» (apartado 2), «a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor» (apartado 3), «a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo» (apartado 4) y «a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las Leyes o Reglamentos nacionales, o fijados por Convenios Colectivos o Laudos arbitrales» (apartado 5).

⁸ Cfr. artículo 25.

⁹ *Ibidem*.

—por su supuesta violación de los derechos reconocidos en la Carta—, que resuelve el Comité Europeo de Derechos Sociales, adoptando «decisiones [*decisions*]»¹⁰. El segundo procedimiento de control es el tradicional, regulado asimismo en sus aspectos procedimentales por un Reglamento (denominado, en inglés, «*Rules of the European Committee of Social Rights*») de 2004, construido sobre «informes» que periódicamente deben remitir los Estados miembros acerca de su cumplimiento de los diversos derechos reconocidos en la Carta, en base a los cuales el Comité Europeo de Derechos Sociales adopta «conclusiones [*conclusions*]»¹¹.

4. Todas estas «conclusiones» y «decisiones», al igual que todo el material normativo —primario y secundario— a que acabamos de hacer referencia, resulta gratuitamente accesible en el sitio en Internet de la Carta Social Europea del Consejo de Europa, ubicado en www.coe.int/socialcharter, aunque sólo puede manejarse en las dos lenguas oficiales del propio Consejo de Europa, que son el inglés y el francés. Evidentemente, supuesto que tenemos que centrarnos en el cumplimiento o no por Alemania del apartado 1 del artículo 4 de la Carta Social Europea, la información que nos interesa es la relativa a las «conclusiones» del Comité Europeo de Derechos Sociales, a las que puede accederse en el sitio web recién mencionado —vía «*conclusions*», dentro del ítem «*reporting procedure*»—, a través de dos posibilidades distintas —relativas a las «conclusiones» posteriores a 2003¹²—, denominadas «Conclusiones por Estado [*Conclusions by State*]» y «Conclusiones por año [*Conclusions by year*]». En estas «conclusiones», figura explicitada la trascendental exigencia —que viste las veinticinco desnudas palabras del apartado 1 del artículo 4 de la Carta Social Europea—, inflexiblemente aplicada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, relativa a lo siguiente: «el salario mínimo neto debería alcanzar al menos el 60% del salario neto medio [*the net minimum wage should amount to at least 60% of net average wage*]»¹³.

B. LAS CONCLUSIONES DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES DEL CONSEJO DE EUROPA, SOBRE EL CUMPLIMIENTO POR ALEMANIA DEL ARTÍCULO 4, APARTADO 1, DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

5. Centrándonos ahora en lo ocurrido en relación con Alemania a partir del año 2003, el Comité Europeo de Derechos Sociales se limita a afirmar —en sus «conclusiones» relativas precisamente al año 2003¹⁴—, a propósito del apartado 1

¹⁰ Cfr. artículo D de su Parte IV.

¹¹ Cfr. artículo C de la Parte IV de la Carta Social Europea (revisada).

¹² Las «conclusiones» anteriores están disponibles en el mismo sitio, a través del enlace «*database*» (dentro del ítem «*Case-law*»).

¹³ Esta exigencia se extrae de las «conclusiones» sobre España, a que se alude *infra*, núm. 9.

¹⁴ Cfr. *Conclusions XVI-2, volume 1*.

del artículo 4 de la Carta Social Europea, que «el Comité necesita información adicional en orden a evaluar la situación [*the Committee needs further information in order to assess the situation*]]¹⁵. Y de ahí —continuamos citando literalmente— su afirmación de que «pide al Gobierno alemán que comunique las respuestas a estas cuestiones antes del 31 marzo 2006 [*it asks the German Government to communicate the answers to these questions before the 31 March 2006*]]¹⁶. La razón de la existencia de este plazo tan dilatado hay que buscarla en el hecho de que el Comité Europeo de Derechos Sociales controla el cumplimiento de la Carta Social Europea por los Estados sólo por bloques de artículos —el cumplimiento de todo el artículo 4 se controla (conformando un bloque) junto al del artículo 1, apartado 4, y al de los artículos 2, 3, 9, 10 y 15—, correspondiéndole a Alemania el nuevo control del cumplimiento de este precepto, precisamente en el año 2007 (según estas mismas «conclusiones», el próximo control trata del artículo 1, apartados 1, 2 y 3, y de los artículos 6, 12, 13, 16 y 19 de la Carta, «implica el período de referencia 2001-2002 y debería someterse al Consejo de Europa antes del 30 junio 2003»)¹⁷.

6. El Gobierno alemán cumplió el requerimiento que le hizo el Comité Europeo de Derechos Sociales, entregando su «24th Report submitted by the Government of the Federal Republic of Germany for the period from 1 January 2001 to 31 December 2004»¹⁸, fechado en Berlín, en marzo 2006, cuyas afirmaciones clave son dos. En primer lugar, la relativa a que «el Gobierno alemán no tiene conocimiento de salarios más bajos pagados a trabajadores que no están cubiertos por convenios colectivos [*the German Government has no knowledge of lowest wages paid to workers who are not covered by collective agreements*]]¹⁹. En segundo lugar, la relativa a que «en cumplimiento del sistema de autonomía de los interlocutores sociales garantizada por la Constitución alemana en el artículo 9, apartado 3 ..., son los interlocutores sociales los responsables de fijar los salarios sin interferencia del Gobierno [*in compliance with the system of autonomy of social partners guaranteed by the German Constitution in Article 9 para. 3 ..., it is the social partners who are responsible for fixing wages without the government interfering*]]²⁰, añadiendo —con cita de datos estadísticos publicados, en 2005, por la prestigiosa Fundación Hans Böckler²¹— que «de este modo, el 68 por ciento de todos los trabajadores en la Alemania Occidental y el 53 por ciento en la Alemania del Este —lo que equivale a un total del 65 por ciento de todos los trabajadores— están empleados por empresarios sujetos a convenios colectivos»²², y que «las empresas que no están sujetas a convenios colectivos y

¹⁵ *Ibidem*, pág. 284.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ También accesible a través del sitio www.coe.int/socialcharter, asimismo dentro del ítem «*reporting procedure*», pero pinchando en la entrada «*national reports*».

¹⁹ Cfr. pág. 12 (el subrayado es del original).

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Sobre esta Fundación, véase *supra*, Capítulo Segundo, núm. 5.

²² Cfr. pág. 13.

emplean alrededor del 17 por ciento de todos los trabajadores están orientadas por los convenios colectivos sectoriales»²³.

7. Lógicamente, este «informe» del Gobierno alemán sirvió de base para la elaboración por el Comité Europeo de Derechos Sociales de sus «conclusiones» correspondientes al año 2007²⁴, en relación con el cumplimiento por Alemania del apartado 1 del artículo 4 de la Carta Social Europea. Como es usual, se trata de unas «conclusiones» breves, en las que el Comité afirma que «deseaba conocer en particular los salarios más bajos pagados a los trabajadores que no están cubiertos por convenios colectivos»²⁵, recordando al Gobierno alemán que «en aquellos casos en los que dicha información no está ordinariamente disponible con estadísticas nacionales, se invita a los Gobiernos a dar estimaciones basadas en estudios ad hoc o en sondeos de muestra»²⁶. De ahí, en consecuencia, su demoledora conclusión de que «la situación de Alemania no es conforme con el artículo 4, apartado 1, de la Carta, dado que no hay prueba de que se garantice un nivel de vida decoroso al trabajador individual que gane el salario mínimo [*the situation in Germany is not in conformity with Article 4§1 of the Charter as there is no evidence that a decent standard of living is guaranteed for a single worker earning minimum wage*]»²⁷.

C. LAS CONCLUSIONES DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES DEL CONSEJO DE EUROPA, RELATIVAS A ESTADOS EUROPEOS IUSCOMPARATIVAMENTE SIGNIFICATIVOS DOTADOS DE UN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL LEGAL

8. En nuestra opinión, nada se puede objetar a esta rotunda «conclusión» del Comité Europeo de Derechos Sociales —aunque su trascendencia jurídica práctica sea virtualmente nula²⁸—, puesto que del estudio que hemos efectuado en Capítulos

²³ *Ibidem*.

²⁴ Cfr. *Conclusions XVIII-2, volume 1*.

²⁵ *Ibidem*, pág. 134.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Según una Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo, Sala 5ª, de 24 marzo 2004 (referencia 5 AZR 303/03) —que manejamos a través de la base de datos de pago www.juris.de—, «al artículo 4 de la CSE no le corresponde ningún carácter jurídico vinculante para los trabajadores empleados en los Estados miembros», pues «este precepto no tiene ninguna eficacia directa para el ciudadano individual», de manera que «la violación de la Carta Social Europea [*ein Verstoß gegen die Europäische Socialcharta*] no puede, en consecuencia, fundamentar el derecho del actor al pago, al amparo del párrafo 612, apartado 1, del Código Civil» (marginal 53). Por eso, resulta extraordinario —siempre en la doctrina científica alemana— el tratamiento que le dan a este tema K.J. BIEBACK y E. KOCHER, «Juristische Fragen der gesetzlichen Festlegung eines Mindestentgelts durch erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung oder Verweis auf unterste Tarifentgelte», en K.J. BIEBACK, T. DIETERICH, P. HANAU, E. KOCHER y C. SCHÄFER, *Tarifgestützte Mindestlöhne*, Nomos (Baden-Baden, 2007), págs. 46-47. Antes de la Sentencia, con argumentos muy atendibles y, sobre todo, de justicia social, véase U. ZACHERT, «Neue Kleider für die Allgemeinverbindlicherklärung?», *Neue Zeitschrift für Arbeit [NZA]*, núm. 3 (2003), págs. 137-138. El planteamiento más *standard* actual, siempre sobre la base de la realización de estudios de Derecho comparado sobre el salario mínimo, en G. THÜSING, «Blick in das europäische und ausländische Arbeitsrecht», *Recht der Arbeit [RdA]*, núm. 2 (2009), págs. 120 y ss.

precedentes de este libro se desprende, con toda claridad, lo siguiente: 1) que en Alemania no existe la institución del salario mínimo interprofesional, sino sólo salarios mínimos profesionales fijados por los convenios colectivos²⁹; 2) que los convenios colectivos alemanes reguladores de los salarios —que no son, paradójicamente, los tradicionales convenios alemanes dotados de eficacia general³⁰— no se aplican, como es lógico, a la totalidad de trabajadores existente en Alemania³¹; y 3) que la jurisprudencia laboral —incluida la del supremo Tribunal de la Federación en asuntos laborales— detecta la existencia de casos sangrantes de explotación salarial, que corrige —caso por caso, y supuesto que el trabajador explotado se decida a pleitear— aplicando la institución que el Código Civil alemán denomina «usura» (por lo que esa misma jurisprudencia habla, en este tipo de casos, de «usura salarial») ³². Resta por comprobar si el establecimiento en Alemania de un salario mínimo interprofesional —lo que en absoluto parece probable, al menos a corto plazo³³— daría cumplimiento a las veinticinco desnudas palabras (vestidas por el Comité, recuérdese, con su famoso y ya citado «60%») del apartado 1 del artículo 4 de la Carta Social Europea. Efectuaremos esta comprobación chequeando, en lo que sigue, cuál sea la situación de España, el Reino Unido, Francia y Portugal —todos ellos países dotados, según se vio³⁴, de un salario mínimo interprofesional de carácter legal—, en relación con el cumplimiento del apartado 1 del artículo 4 de la Carta Social Europea, vieja o renovada.

9. Evidentemente, hay que meter en un mismo grupo al Reino de España y al Reino Unido, puesto que —según las «conclusiones» del Comité Europeo de Derechos Sociales, correspondientes al año 2007³⁵— ambos países incumplen el apartado 1 del artículo 4 de la Carta Social Europea. En el caso de España, porque —según estadísticas oficiales europeas, correspondientes al año 2004— los «573 €» del salario mínimo interprofesional español representaban sólo el «37,65%» del salario bruto medio nacional —el Gobierno español había incumplido su deber de ofrecer datos relativos al salario medio español neto³⁶—, lo que explica la siguiente doble

²⁹ Véase *supra*, Capítulo Segundo.

³⁰ *Ibidem*, núm. 8.

³¹ *Ibidem*, núm. 9.

³² *Ibidem*, núms. 10, 11 y 12.

³³ En idéntico sentido («al menos para este período de la legislatura»), véase U. SITTARD, «Neue Mindestlohngesetze in Deutschland», *Neue Zeitschrift für Arbeit [NZA]*, núm. 7 (2009), pág. 351.

³⁴ *Supra*, Capítulo Primero, núms. 4, 5, 6 y 8.

³⁵ Respectivamente obrantes en *Conclusions XVIII-2, volume 2*, págs. 571-572 y 632-633. En las «conclusiones» relativas a España aparece explicitada la exigencia de que «el salario mínimo neto debería alcanzar al menos el 60% del salario neto medio [*the net minimum wage should amount to at least 60% of net average wage*]» (pág. 571).

³⁶ A la vista de semejante porcentaje, que cada cual extraiga sus propias conclusiones acerca de la siguiente afirmación realizada por la exposición de motivos del Real Decreto 2128/2008, de 26 diciembre, fijando en 624 euros por mes el SMI para el año 2009: «el incremento previsto implica la continuación de la estrategia que se inició en 2004 para la dignificación del salario mínimo interprofesional, en el objetivo de situarlo [¿pero cuándo?] en un 60% del salario medio, tal y como recomienda la Carta Social Europea» (párrafo tercero, inciso primero).

«conclusión» del Comité: 1) «aun reconociendo los esfuerzos realizados por el Gobierno con el objeto de aumentar el salario mínimo, el Comité cree que todavía es muy bajo [*it is still very low*]»³⁷; y 2) «el Comité concluye que la situación en España es de no conformidad [*is not in conformity*] con el artículo 4, apartado 1, de la Carta, dado que el salario mínimo neto es manifiestamente inadecuado [*manifestly inadequate*]»³⁸. Y en el caso del Reino Unido —a pesar de poseer un salario mínimo nacional notoriamente más alto, según se vio, que nuestro SMI³⁹—, porque «el salario mínimo mensual representaba el 34,4% de los ingresos mensuales promediados en la industria y los servicios en 2003, y el 37,89% en 2004»⁴⁰, de donde que —también aquí— «el Comité concluye que la situación en el Reino Unido es de no conformidad [*is not in conformity*] con el artículo 4, apartado 1, de la Carta, dado que el salario mínimo neto es manifiestamente inadecuado [*manifestly inadequate*]»⁴¹.

10. Por lo demás, asimismo conforman un grupo propio las Repúblicas de Francia y Portugal, dado su cumplimiento estricto —según las «conclusiones» del Comité Europeo de Derechos Sociales del año 2007, en el caso de Francia⁴², y del año 2003, en el de Portugal⁴³— de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 4 de la Carta Social Europea (revisada, en el caso de Francia, y no revisada, en el de Portugal)⁴⁴. En el caso de Francia —donde su alucinante (para un español) SMIC suponía sólo el «53% del salario medio en 2003»⁴⁵—, porque resultaba que su cuantía sumada a otros beneficios sociales «representa [en el año 2005] el 66% del salario promedio neto para el mismo año»⁴⁶, lo que explica la afirmación rotunda de que «el Comité concluye que la situación en Francia es de conformidad [*in conformity*] con el artículo 4, apartado 1, de la Carta Revisada»⁴⁷. Y en el caso de Portugal, porque aun cuando «el Comité considera que el salario mínimo es bajo

³⁷ Pág. 572.

³⁸ *Ibidem*. Las propias «conclusiones» reconocen que «la proporción de trabajadores a tiempo completo que ganan el salario mínimo, en 2001, ascendía al 0,85% del total de trabajadores, mientras que en 2004 decreció al 0,77%, según Eurostat» (*ibidem*). Evidentemente, éste es —en nuestra opinión— un argumento muy potente para proceder a incrementos significativos del SMI español, si es que el Gobierno español realmente quiere que el mismo llegue a aplicarse a alguien. En cualquier caso, siempre según estas «conclusiones», «el Comité pregunta [al Gobierno español] cuántos trabajadores reciben el salario mínimo y, también, [cuántos perciben] el salario entre el salario mínimo y el umbral del 60%» (*ibidem*).

³⁹ *Supra*, Capítulo Primero, núm. 8.

⁴⁰ Pág. 632.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² Cfr. *Conclusions 2007 - Volume 1*, págs. 536-537.

⁴³ Cfr. *Conclusions XVI-2, Volume 1*, pág. 679.

⁴⁴ Para Francia, la Carta Social Europea revisada entró en vigor el 1 julio 1999; y para Portugal, el 1 julio 2002.

⁴⁵ Pág. 537.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ *Ibidem*.

[*the Committee considers the minimum wage to be low*]]⁴⁸ —e incluso representaba sólo el «57,0%» del salario medio neto nacional, en 1999⁴⁹—, resultaba que «los trabajadores con salario mínimo están exceptuados del copago en relación con la asistencia sanitaria y tienen derecho a prestaciones familiares incrementadas»⁵⁰, de donde que —al igual que ocurría en el caso de Francia— aquí «el Comité concluye que la situación en Portugal es de conformidad [*in conformity*] con el artículo 4, apartado 1, de la Carta»⁵¹.

⁴⁸ Pág. 679.

⁴⁹ *Ibidem.*

⁵⁰ *Ibidem.*

⁵¹ *Ibidem.*

APÉNDICE DOCUMENTAL

1. LEY SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO OBLIGATORIAS PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESPLAZADOS TRANSNACIONALMENTE Y EMPLEADOS ORDINARIAMENTE DENTRO DEL PAÍS (LEY DE DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADOR (*GESETZ ÜBER ZWINGENDE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR GRENZÜBERSCHREITEND ENTSANDTE UND FÜR REGELMÄßIG IM INLAND BESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER UND ARBEITNEHMERINNEN*), AEntG, DE 20 ABRIL 2009

Capítulo 1. Objetivo

Parágrafo 1. Objetivo

Objetivos de la Ley son el logro y realización de condiciones de trabajo mínimas adecuadas para trabajadores y trabajadoras desplazados transnacionalmente y empleados ordinariamente dentro del país, así como la garantía de condiciones de competencia más limpias y funcionales. Para ello, deben simultáneamente mantenerse el empleo con deber de aseguramiento social y garantizarse la función de ordenación y pacificación de la autonomía colectiva.

Capítulo 2. Condiciones generales de trabajo

Parágrafo. Condiciones generales de trabajo

Las reglas contenidas en preceptos legales o reglamentarios sobre

1. Tarifas salariales mínimas, incluidas las tarifas sobre horas extraordinarias,
2. las vacaciones anuales mínimas pagadas,
3. las jornadas máximas y descansos mínimos,

4. las condiciones para la cesión de mano de obra, en especial a través de empresas de prestamismo laboral,
5. la seguridad, la protección de la salud y la higiene en el lugar de trabajo,
6. las medidas de protección en conexión con las condiciones de trabajo y empleo de embarazadas y parturientas, niños y jóvenes, y
7. la igualdad de trato de hombres y mujeres, así como otras disposiciones antidiscriminatorias también se aplican obligatoriamente a las relaciones laborales entre un empresario residente en el extranjero y sus trabajadores y trabajadoras ocupados en el país.

Capítulo 3. Condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos

Parágrafo 3. Condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos

Las normas jurídicas de un convenio colectivo de ámbito federal también se aplican obligatoriamente, con los requisitos de los párrafos 4 a 6, a las relaciones laborales entre un empresario con sede en el extranjero y sus trabajadores y trabajadoras empleados en el ámbito de aplicación territorial de este convenio colectivo, cuando el convenio colectivo sea declarado de eficacia general o exista el reglamento a que se refiere el párrafo 7. No se requiere de un convenio colectivo de ámbito federal, supuesto que las condiciones de trabajo a los efectos del párrafo 5, núm. 2 ó 3, sean objeto de regulación por convenios colectivos que conjuntamente cubran todo el ámbito de aplicación territorial de esta Ley.

Parágrafo 4. Sectores incluidos

El párrafo 3 se aplica a los convenios colectivos

1. De la industria principal de la construcción o de la industria auxiliar de la construcción, en el sentido del Reglamento de Empresas de la Construcción de 28 octubre 1980 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 2033), últimamente modificado por el Reglamento de 26 abril 2006 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 1085), en la correspondiente redacción vigente, incluida la realización de prestaciones de montaje en obras de construcción fuera de la sede de la empresa,
2. De limpieza de edificios,
3. De servicios postales,
4. De vigilancia y seguridad,
5. De trabajos especiales de minería en minas de carbón,
6. De servicios de lavandería en establecimientos abiertos al público,
7. De reciclaje, con inclusión de la limpieza viaria y del servicio de quitanieves, y
8. De prestaciones de servicio de formación y formación continua a que se refieren el Libro Segundo o Tercero del Código de Seguridad Social.

Parágrafo 5. Condiciones de trabajo

Pueden ser objeto del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 3

1. Las tarifas salariales mínimas, que pueden diferir según el tipo de actividad, cualificación de los trabajadores y trabajadoras, y las regiones, con inclusión de las tarifas sobre horas extraordinarias,

2. La duración de las vacaciones, el salario de las vacaciones o el complemento salarial por vacaciones,
3. El cobro de cotizaciones y la concesión de prestaciones en conexión con los derechos vacacionales a que se refiere el número 2, a través de un sistema acordado por las partes del convenio colectivo, cuando se asegure que el empresario extranjero no está obligado simultáneamente a cotizar al sistema acordado por las partes del convenio colectivo y a un sistema comparable en el Estado de su residencia, y el procedimiento del sistema acordado por las partes del convenio colectivo prevé el abono de prestaciones similares que el empresario extranjero ya ha servido para la satisfacción de los derechos legales, convencionales o contractuales de vacaciones de su trabajador o de su trabajadora, y
4. Las condiciones de trabajo a que se refiere el párrafo 2, núm. 3 a 7.

Parágrafo 6. Reglas especiales

- (1) Este Capítulo no se aplica a los trabajos de montaje o instalación que son parte de un contrato de suministro, que son imprescindibles para la puesta en funcionamiento de los bienes suministrados y se llevan a cabo por trabajadores o trabajadoras especialistas o trabajadores o trabajadoras capacitados de la empresa de suministro, cuando la duración del desplazamiento no sobrepase ocho días. El inciso 1 no se aplica a los servicios de construcción a que se refiere el párrafo 175, apartado 2, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, ni a las condiciones de trabajo a que se refiere el párrafo 5, núm. 4.
- (2) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 1, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa a los efectos del ámbito de aplicación funcional del convenio colectivo, realiza predominantemente las prestaciones de construcción a que se refiere el párrafo 175, apartado 2, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social.
- (3) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 2, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa, realiza predominantemente prestaciones de limpieza de edificio.
- (4) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 3, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa, suministra predominantemente a terceros envíos postales de carácter profesional o comercial.
- (5) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 4, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa, realiza predominantemente prestaciones servicio de la industria de vigilancia o de la industria de seguridad, o servicios de control y servicios de ordenación, que sirvan para la protección de bienes jurídicos de cualquier clase, en especial, de la vida, salud o propiedad.
- (6) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 5, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa, construye por encargo de un tercero galerías predominantemente en minas de carbón dentro del país, o lleva a cabo otros trabajos especiales de minería de interior.
- (7) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 6, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa, lava predominantemente con carácter industrial tejidos para clientes industriales, así como para instituciones de Derecho público o de la Iglesia, con independencia de si los lavados quedan en propiedad del lavador

o del cliente. Este Capítulo no se aplica a las prestaciones de lavandería que se realicen por talleres de personas discapacitadas a los que se refiere el párrafo 136 del Libro Noveno del Código de Seguridad Social.

(8) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 7, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa, predominantemente recoge, suministra, almacena, retira o aprovecha los residuos a que se refiere el párrafo 3, apartado 1, inciso 1, de la Ley de Residuos y de Reciclaje Económico, o realiza prestaciones de servicios de barrido y limpieza de las vías públicas y de retirada de nieve y hielo de las vías públicas, con inclusión de servicios de echazón de sal.

(9) En el caso del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 4, núm. 8, se aplica este Capítulo cuando la empresa, o parte autónoma de una empresa, lleva a cabo predominantemente las medidas de formación o formación continua a que se refiere el Libro Segundo o Tercero del Código de Seguridad Social. Se excluyen los establecimientos de rehabilitación profesional a que se refiere el párrafo 35, apartado 1, inciso 1, del Libro Noveno del Código de Seguridad Social.

Parágrafo 7. Reglamento

(1) Si respecto del convenio colectivo a que se refiere este Capítulo hay una petición conjunta de las partes de este convenio colectivo para que tenga lugar la declaración de eficacia general, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, por medio de Reglamento sin consentimiento de la Cámara Alta federal, puede disponer que las normas jurídicas de este convenio colectivo se apliquen a todos los empresarios, así como a todos los trabajadores y trabajadoras, comprendidos en su ámbito de aplicación, y no vinculados por él. El párrafo 5, apartado 1, inciso 1, núm. 2, de la Ley del Convenio Colectivo se aplica en lo que corresponda. El inciso 1 no se aplica a las condiciones de trabajo establecidas por convenio colectivo a las que se refiere el párrafo 5, núm. 4.

(2) Si en un sector resultan aplicables varios convenios colectivos con al menos parcialmente el mismo ámbito de aplicación funcional, entonces el legislador reglamentario tiene que tomar en consideración la representatividad de los respectivos convenios colectivos en su decisión a que se refiere el apartado 1, en el marco de una ponderación conjunta a completar con los objetivos legales mencionados en el párrafo 1. En la declaración de la representatividad hay que atender prioritariamente

1. Al número de trabajadores y trabajadoras cubiertos por el ámbito de aplicación del convenio colectivo, empleados por cada uno de los empresarios vinculados por el convenio colectivo,

2. Al número de afiliados al sindicato que ha celebrado el convenio colectivo, cubiertos por el ámbito de aplicación del respectivo convenio colectivo.

(3) Si existen solicitudes de declaración de eficacia general para varios convenios colectivos, el legislador reglamentario tiene que ponderar con especial cuidado los bienes de rango constitucional afectados por la decisión de elección, y llevar a un equilibrio prudente los intereses constitucionales contrapuestos.

(4) Antes de la promulgación del Reglamento, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social da la oportunidad de que se posicionen por escrito, dentro del plazo de tres semanas a partir del día de la publicación del proyecto de Reglamento, a los empresarios cubiertos por el ámbito de aplicación del Reglamento, así como a los trabajadores y a las trabajadoras, a las

partes del convenio colectivo, así como a las partes de otros convenios colectivos en los casos del apartado 2.

(5) Si se presenta por vez primera una solicitud al amparo del apartado 1, la instancia se publicará en el Boletín Federal de Anuncios, y de ella se encarga la comisión a que se refiere el párrafo 5, apartado 1, inciso 1, de la Ley del Convenio Colectivo (comisión de convenios colectivos). Si votan al menos cuatro miembros de la comisión sobre la solicitud, o la comisión de convenios colectivos no adopta ninguna toma de posición en el plazo de tres meses, entonces podrá promulgarse el Reglamento a que se refiere el apartado 1. Si votan dos o tres miembros de la comisión sobre la solicitud, entonces el Reglamento sólo podrá promulgarse por el Gobierno federal. Los incisos 1 a 3 no se aplican a los convenios colectivos a que se refiere el párrafo 4, núms. 1 a 3.

Parágrafo 8. Obligaciones del empresario respecto a la concesión de condiciones de trabajo

(1) Los empresarios con sede dentro o fuera del país, cubiertos por el ámbito de aplicación de un convenio colectivo declarado de eficacia general, al amparo de los párrafos 4 a 6, o del Reglamento a que se refiere el párrafo 7, están obligados a conceder a sus trabajadores y trabajadoras al menos las condiciones de trabajo prescritas en el convenio colectivo para el lugar de empleo, así como a prestar las contribuciones que le correspondan, en un sistema acordado por las partes del convenio colectivo, al amparo del párrafo 5, núm. 3. El inciso 1 se aplica con independencia de si el deber correspondiente existe en virtud de la vinculación convencional a que se refiere el párrafo 3 de la Ley del Convenio Colectivo, o en virtud de la declaración de eficacia general a que se refiere el párrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo, o en base al Reglamento a que se refiere el párrafo 7.

(2) El convenio colectivo a que se refieren los párrafos 4 a 6 que se extienda a los empresarios, así como a los trabajadores y trabajadoras no vinculados por él, por medio de la declaración de eficacia general o del Reglamento a que se refiere el párrafo 7, también tiene que ser cumplido por el empresario, cuando él esté vinculado por otro convenio colectivo de conformidad con el párrafo 3 de la Ley del Convenio Colectivo o en virtud de la declaración de eficacia general a que se refiere el párrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo.

(3) Si el trabajador prestado o la trabajadora prestada es empleado por el prestatario en actividades cubiertas por el ámbito de aplicación de un convenio colectivo declarado de eficacia general a que se refieren los párrafos 4, 5, núms. 1 a 3, y el párrafo 6, o del Reglamento a que se refiere el párrafo 7, entonces el prestamista tendrá que conceder al menos las condiciones de trabajo prescritas en este convenio colectivo o en este Reglamento, así como a prestar las contribuciones correspondientes, en el sistema acordado conforme a este convenio colectivo.

Parágrafo 9. Renuncia y caducidad

La renuncia al salario mínimo a que se refiere el párrafo 8 sólo es admisible por medio de conciliación judicial. La caducidad del derecho de los trabajadores y trabajadoras al salario mínimo a que se refiere el párrafo 8 está excluida. Plazos de cierre para la realización del derecho pueden ser regulados exclusivamente por el convenio colectivo declarado de eficacia general de conformidad con los párrafos 4 a 6, o por el convenio colectivo que sirve de base al Reglamento a que se refiere el párrafo 7; el plazo debe alcanzar al menos seis meses.

Capítulo 4. Condiciones de trabajo en el sector asistencial

Parágrafo 10. Ámbito de aplicación

Este Capítulo se aplica al sector asistencial. Éste comprende las empresas, y partes autónomas de empresas, que realizan predominantemente prestaciones asistenciales ambulantes, parcialmente localizadas o localizadas, o prestaciones asistenciales sanitarias ambulantes para los necesitados de cuidados (empresas asistenciales). Necesitado de cuidado es quien, por causa de una enfermedad o discapacidad corporal, psíquica o mental, necesita de auxilio para las actividades repetitivas acostumbradas y ordinarias en el transcurso de la vida diaria, ocasionalmente o duraderamente. No son empresas asistenciales a los efectos del inciso 2, los establecimientos en los que se den las prestaciones para cuidado médico, para rehabilitación médica, para la participación en la vida laboral o en la vida en comunidad, la formación escolar o la educación de personas enfermas o discapacitadas como objetivo prioritario del establecimiento, así como los hospitales.

Parágrafo 11. Reglamento

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, por medio de Reglamento sin el consentimiento de la Cámara Alta federal, puede disponer que las condiciones de trabajo a que se refiere el parágrafo 5, núms. 1 y 2, propuestas por la comisión creada al amparo del parágrafo 12, se apliquen a todos los empresarios, así como trabajadores y trabajadoras, cubiertos por el ámbito de aplicación de la recomendación a que se refiere el parágrafo 12, apartado 4.

(2) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social tiene que tomar en consideración en la decisión a que se refiere el apartado 1, junto a los objetivos legales mencionados en el parágrafo 1, el aseguramiento de la calidad de la prestación asistencial, así como el encargo de los gestores eclesiásticos y demás gestores de los servicios voluntarios de beneficencia a los que se refiere el parágrafo 11, apartado 2, del Libro Undécimo del Código de Seguridad Social.

(3) Antes de la promulgación del Reglamento, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social da la oportunidad de que se posicionen por escrito, dentro del plazo de tres semanas a partir del día de la publicación del proyecto de Reglamento, a los empresarios y a los trabajadores y a las trabajadoras cubiertos por el ámbito de aplicación del Reglamento, así como a las partes de los convenios colectivos cubiertas al menos parcialmente por el ámbito de aplicación funcional del Reglamento, y a las comisiones constituidas paritariamente que, sobre la base del Derecho Eclesiástico, establezcan condiciones de trabajo en el ámbito de los empresarios eclesiásticos en el sector asistencial.

Parágrafo 12. Comisión

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social constituye una comisión para la elaboración de condiciones de trabajo o su modificación. La constitución se lleva a cabo, en cada caso concreto, a solicitud de una de las partes del convenio colectivo en el sector asistencial, o de la parte empresarial del servicio o de la parte trabajadora del servicio, por comisiones constituidas paritariamente, que sobre la base del Derecho Eclesiástico, establezcan condiciones de trabajo en el ámbito de los empresarios eclesiásticos en el sector asistencial.

(2) La comisión se compone de ocho miembros. El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social nombra dos personas adecuadas, así como a su suplente correspondiente, en base a propuestas

1. De los sindicatos que tengan capacidad convencional en el sector asistencial,
2. De las asociaciones de empresarios en el sector asistencial,
3. De la parte trabajadora del servicio de las comisiones constituidas paritariamente, que se mencionan en el apartado 1, así como
4. De la parte empresarial del servicio de las comisiones constituidas paritariamente, que se mencionan en el apartado 1.

(3) Las sesiones de la comisión serán dirigidas por un o una responsable del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social sin derecho a voto. La comisión puede dotarse de un reglamento de régimen interior.

(4) La comisión, tomando en consideración los objetivos mencionados en los párrafos 1 y 11, apartado 2, adopta recomendaciones para el establecimiento de las condiciones de trabajo a que se refiere el párrafo 5, núms. 1 y 2. Puede recomendar un plazo de cierre que satisfaga las exigencias del párrafo 9, inciso 3. Las recomendaciones hay que fundamentarlas por escrito.

(5) La comisión tiene capacidad de decisión cuando estén presentes o representados todos sus miembros. La decisión de la comisión requiere respectivamente de una mayoría de tres cuartos de los miembros

1. Del grupo de miembros a que se refiere el apartado 2, núms. 1 y 2,
2. Del grupo de miembros a que se refiere el apartado 2, núms. 3 y 4,
3. Del grupo de miembros a que se refiere el apartado 2, núms. 1 y 3, así como
4. Del grupo de miembros a que se refiere el apartado 2, núms. 2 y 4,

(6) La comisión se disuelve con la redacción de la decisión sobre recomendaciones a que se refiere el apartado 4.

Parágrafo 13. Consecuencias jurídicas

El Reglamento a que se refiere el párrafo 11 para la aplicación de los párrafos 8 y 9, así como de los Capítulos 5 y 6, equivale al Reglamento a que se refiere el párrafo 7.

Capítulo 5. Cumplimiento jurídico-civil

Parágrafo 14. Responsabilidad del comitente

El empresario que encarga a otro empresario la realización de prestaciones de servicio o de prestaciones de obra, responde de las obligaciones de este empresario, de su sucesor o del prestamista encargado por el empresario o su sucesor, relativas al pago del salario mínimo de los trabajadores o trabajadoras, o relativas al pago de las contribuciones a un sistema acordado por las partes del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 8, como un ciudadano que ha desistido de la excepción de contrato incumplido. El salario mínimo a los efectos del inciso 1 sólo comprende la cuantía que hay que pagar a los trabajadores o trabajadoras, tras el descuento de los impuestos y de las cotizaciones al aseguramiento social y al desempleo, o de los correspondientes pagos al aseguramiento social (salario neto).

Parágrafo 15. Contencioso judicial

Los trabajadores y trabajadoras que estén o hayan sido desplazados en el ámbito de aplicación de esta Ley, pueden ejercitar una acción relacionada con el período de desplazamiento, para el cumplimiento de las obligaciones a que se refieren los párrafos 2, 8 ó 14, también ante un Tribunal laboral alemán. Esta posibilidad de accionar también existe respecto de un sistema acordado por las partes del convenio colectivo a que se refiere el párrafo 5, núm. 3, en relación con las contribuciones correspondientes a él.

Capítulo 6. Control y ejecución por las autoridades estatales**Parágrafo 16. Competencia**

Para el examen del cumplimiento de los deberes del empresario a que se refiere el párrafo 8, son competentes las autoridades de la Administración aduanera.

Parágrafo 17. Poderes de las autoridades de la Administración aduanera y de otras autoridades

Los párrafos 2 a 6, 14, 15, 20, 22 y 23 de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro se aplican análogamente, con la especificación de que

1. Las autoridades allí mencionadas pueden examinar los contratos de trabajo, los documentos a que se refiere el párrafo 2 de la Ley de la Prueba y otros documentos mercantiles que directa o indirectamente den información sobre el cumplimiento de las condiciones de trabajo a que se refiere el párrafo 8, y
2. Hay que mostrar estos documentos a los obligados a colaborar, a que se refiere el párrafo 5, apartado 1, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro.

Se aplican los párrafos 16 a 19 de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro. El párrafo 6, apartado 3, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro se aplica análogamente. En relación con el tratamiento de datos que sirva al objetivo mencionado en el párrafo 16 o a la cooperación con las autoridades del Espacio Económico Europeo a que se refiere el párrafo 20, apartado 2, no se aplica el párrafo 67, apartado 2, núm. 4, del Libro Décimo del Código de Seguridad Social.

Parágrafo 18. Deber de comunicación

(1) Supuesto que las normas jurídicas de un convenio colectivo declarado de eficacia general de conformidad con los párrafos 4, 5, núms. 1 a 3, y el párrafo 6, o con el Reglamento a que se refiere el párrafo 7, se apliquen a la relación laboral, el empresario con sede en el extranjero que emplee un trabajador o una trabajadora, o varios trabajadores o trabajadoras dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, está obligado, antes del comienzo de cada prestación de servicios o prestación de obra, a presentar una comunicación por escrito en lengua alemana ante las autoridades competentes de la Administración aduanera, que contenga datos esenciales para el examen. Esenciales son los datos sobre

1. Apellido, nombre y fecha de nacimiento de los trabajadores y las trabajadoras empleados por él en el ámbito de aplicación de esta Ley,
2. Comienzo y duración prevista del empleo,
3. Lugar de empleo, y en caso de trabajo en la construcción, el lugar de la obra,

4. Lugar dentro del país en el que estén preparados los documentos requeridos al amparo del párrafo 19,

5. Apellido, nombre, fecha de nacimiento y dirección en Alemania del o de la agente responsable,

6. Sector en el que deben ser desplazados los trabajadores y trabajadoras, y

7. Apellido, nombre y dirección en Alemania de la o del apoderado a efectos de notificación, supuesto que ésta o éste no sea idéntico a la o al agente responsable mencionado en el número 5.

El empresario a los efectos del inciso 1, tiene que comunicar inmediatamente las modificaciones relativas a estos datos.

(2) El empresario tiene que adjuntar a la comunicación una garantía de que cumple las obligaciones a que se refiere el párrafo 8.

(3) Si un prestamista con sede en el extranjero cede un trabajador o una trabajadora, o varios trabajadores o trabajadoras, para la prestación laboral a un prestatario, entonces el prestatario tiene que remitir, con los requisitos del apartado 1, inciso 1, y antes del comienzo de cada prestación de servicios o prestación de obra, a la autoridad competente de la Administración aduanera, una comunicación por escrito en lengua alemana con los datos siguientes:

1. Apellido, nombre y fecha de nacimiento de los trabajadores y trabajadoras cedidos,

2. Comienzo y duración de la cesión,

3. Lugar de empleo, y en caso de trabajo en la construcción, el lugar de la obra,

4. Lugar dentro del país en el que estén preparados los documentos requeridos al amparo del párrafo 19,

5. Apellido, nombre y dirección en Alemania del o de la apoderado a efectos de notificación del prestamista,

6. Sector en el que los trabajadores y trabajadoras deben ser desplazados, y

7. Apellido, nombre o empresa, así como dirección del prestamista.

El apartado 1, inciso 3, se aplica análogamente.

(4) El prestatario tiene que adjuntar a la comunicación una garantía del prestamista de que éste cumple sus obligaciones a que se refiere el párrafo 8.

(5) El Ministerio federal de Finanzas, por medio de Reglamento de acuerdo con el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, sin consentimiento de la Cámara Alta federal, puede disponer,

1. Que, de qué modo y con qué requisitos técnicos y organizativos, la comunicación, modificación de la comunicación y la garantía distintas de las del apartado 1, incisos 1 y 3, apartados 2 y 3, incisos 1 y 2, y apartado 4, pueden remitirse electrónicamente,

2. Con qué requisitos puede suprimirse excepcionalmente la modificación de la comunicación, y

3. Cómo puede simplificarse o modificarse el procedimiento de comunicación, siempre y cuando los trabajadores y trabajadoras desplazados sean colocados en el marco de una prestación de servicios o prestación de obra ordinariamente repetitiva, u otras especialidades de las prestaciones de servicio o de las prestaciones de obra a realizarse requieran esto.

(6) El Ministerio federal de Finanzas, por medio de Reglamento sin el consentimiento de la Cámara Alta federal, puede determinar la autoridad competente a que se refiere el apartado 1, inciso 1, y el apartado 3, inciso 1.

Parágrafo 19. Elaboración y preparación de documentos

(1) Supuesto que se apliquen a la relación laboral las normas jurídicas de un convenio colectivo declarado de eficacia general de conformidad con los párrafos 4, 5, núms. 1 a 3, y el párrafo 6, o con el Reglamento correspondiente a que se refiere el párrafo 7, sobre el pago del salario mínimo o el cobro de cotizaciones y la concesión de prestaciones en conexión con el derecho a vacaciones, entonces el empresario está obligado a registrar el comienzo, el final y la duración de la jornada diaria de los trabajadores y trabajadoras, y a conservar estos registros al menos dos años. El inciso 1 se aplica análogamente al prestamista que cede a un prestatario un trabajador o trabajadora, o varios trabajadores o trabajadoras, para la prestación laboral.

(2) Todo empresario está obligado a preparar en lengua alemana, los documentos necesarios para el control dentro del país del cumplimiento de un convenio colectivo declarado de eficacia general de conformidad con los párrafos 4, 5, núms. 1 a 3, y párrafo 6, o con el Reglamento a que se refiere el párrafo 7, durante todo el tiempo de empleo real de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de aplicación de esta Ley, al menos mientras dure toda la prestación de servicios o la prestación de obra, pero en total no más de dos años. A exigencia de la autoridad de control, los documentos hay que prepararlos también en el lugar del empleo, y en caso de trabajo en la construcción, en el lugar de la obra.

Parágrafo 20. Cooperación de las autoridades interiores y extranjeras

(1) Las autoridades de la Administración aduanera informan a las oficinas fiscales competentes sobre las comunicaciones a que se refiere el párrafo 18, apartados 1 y 3.

(2) Las autoridades de la Administración aduanera y demás autoridades mencionadas en el párrafo 2 de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, pueden cooperar, de conformidad con los preceptos sobre protección de datos jurídicos, también con las autoridades de otros Estados miembros del Tratado sobre el Espacio Económico Europeo que lleven a cabo funciones correspondientes a esta Ley, o sean competentes para la lucha contra el empleo ilegal, o puedan dar informaciones sobre si el empresario cumple sus obligaciones a que se refiere el párrafo 8. Las reglas sobre auxilio judicial internacional en asuntos penales permanecen inalteradas por ello.

(3) Las autoridades de la Administración aduanera informan al Registro Central Industrial sobre las decisiones firmes de imposición de multas administrativas a que se refiere el párrafo 23, apartados 1 a 3, siempre y cuando la multa administrativa importe más de doscientos euros.

(4) Los tribunales y las abogacías de los Estados deben comunicar a las autoridades competentes a que se refiere esta Ley sus conocimientos que, en su opinión, sean necesarios para la persecución de las infracciones administrativas a que se refiere el párrafo 23, apartados 1 y 2, supuesto que por ello no se perjudiquen ostensiblemente intereses predominantes dignos de protección de los afectados o de otros participantes en el procedimiento. En consecuencia, hay que tomar en consideración cómo se aseguran los conocimientos a comunicar.

Parágrafo 21. Exclusión de la adjudicación de contratos públicas

(1) De la participación en un concurso para la adjudicación de prestaciones de servicios de limpieza, de construcción, o prestaciones de servicios de los comitentes mencionados en el párrafo 98 de la Ley contra las Restricciones de la Competencia, deben excluirse,

por un tiempo adecuado hasta el restablecimiento posterior de su fiabilidad, los candidatos o candidatas que hayan sido condenados con una multa administrativa de al menos dos mil quinientos euros, por causa de una infracción de las del párrafo 23. Lo mismo se aplica incluso antes de la incoación de un procedimiento de infracción, cuando en el caso concreto, en vista de la prueba, no exista ninguna duda razonable de falta grave a efectos del inciso 1.

(2) Las autoridades competentes para la persecución o sanción de las infracciones administrativas a que se refiere el párrafo 23, si se exigen, pueden dar las informaciones necesarias a los licitadores públicos a que se refiere el párrafo 98, núms. 1 a 3 y 5, de la Ley contra las Restricciones de la Competencia y aquellos servicios que lleven listas de precualificaciones o listas de empresarios y listas de proveedores autorizados por los licitadores públicos.

(3) Los licitadores públicos a que se refiere el apartado 2, en el marco de su actividad, exigen al Registro Central Industrial informaciones sobre decisiones firmes de imposición de multas administrativas, por causa de una infracción administrativa de las reguladas en el párrafo 23, apartados 1 ó 2, o una declaración, si lo reclaman los candidatos o candidatas, de que no se dan los requisitos para la exclusión a que se refiere el apartado 1. En el caso de la declaración del candidato o de la candidata, los licitadores públicos a que se refiere el apartado 2, pueden en todo momento exigir las informaciones adicionales del Registro Central Industrial a que se refiere el párrafo 150a de la Ordenanza Industrial.

(4) En las contrataciones a partir de un tope de 30.000 euros, el licitador público a que se refiere el apartado 2 exige al candidato o candidata, el cual o la cual deba obtener la adjudicación, antes del otorgamiento de la adjudicación, la información del Registro Central Industrial a que se refiere el párrafo 150a de la Ordenanza Industrial.

(5) Antes de decidir sobre la exclusión, hay que oír al candidato o la candidata.

Parágrafo 22. Notificación

Para la aplicación de esta Ley, rige el lugar situado dentro del país de la prestación de servicios o de la prestación de obra, así como el vehículo designado por el empresario como lugar comercial, en el sentido del párrafo 5, apartado 2, de la Ley de Notificaciones Administrativas, en conexión con el párrafo 178, apartado 1, núm. 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Parágrafo 23. Preceptos sobre multas administrativas

(1) Comete infracción administrativa, quien intencionada o negligentemente

1. Contra lo dispuesto en el párrafo 8, apartado 1, inciso 1, ó apartado 3, respectivamente en conexión con un convenio colectivo a que se refieren los párrafos 4 a 6 que ha sido declarado de eficacia general de conformidad con el párrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo, o ha sido extendido por el Reglamento a que se refiere el párrafo 7, apartado 1, no garantiza las condiciones de trabajo allí mencionadas o no presta una contribución,

2. Contra lo dispuesto en el párrafo 17, inciso 1, en conexión con el párrafo 5, apartado 1, inciso 1, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, no tolera un examen o no colabora en el examen,

3. Contra lo dispuesto en el párrafo 17, inciso 1, en conexión con el párrafo 5, apartado 1, inciso 2, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, no tolera la entrada en una parcela o en un local comercial,

4. Contra lo dispuesto en el párrafo 17, inciso 1, en conexión con el párrafo 5, apartado 3, inciso 1, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, no comunica datos, no los comunica correctamente, no los comunica totalmente, no los comunica en el modo prescrito, o no los comunica temporáneamente,

5. Contra lo dispuesto en el párrafo 18, apartado 1, inciso 1, ó apartado 3, inciso 1, no presenta la comunicación, no la presenta correctamente, no la presenta totalmente, no la presenta en el modo prescrito, o no la presenta temporáneamente, o no la remite, no la remite correctamente, no la remite totalmente, no la remite en el modo prescrito, o no la remite temporáneamente,

6. Contra lo dispuesto en el párrafo 18, apartado 3, también en conexión con el apartado 3, inciso 2, no realiza la modificación de la comunicación, no la realiza correctamente, no la realiza totalmente, no la realiza en el modo prescrito, o no la realiza temporáneamente,

7. Contra lo dispuesto en el párrafo 18, apartados 2 ó 4, no adjunta la garantía,

8. Contra lo dispuesto en el párrafo 19, apartado 1, no realiza el registro, no lo realiza correctamente o no lo realiza totalmente, o no lo conserva al menos dos años, o

9. Contra lo dispuesto en el párrafo 19, apartado 2, no prepara el documento, no lo prepara correctamente, no lo prepara totalmente o no lo prepara en el modo prescrito.

(2) Comete infracción administrativa, quien permite llevar a cabo con una extensión importante prestaciones de servicios o prestaciones de obra, en las que él encarga como empresario a otro empresario, del que sabe, o no sabe por negligencia, que este último, en el cumplimiento de este encargo

1. Contra lo dispuesto en el párrafo 8, apartado 1, inciso 1, ó apartado 3, respectivamente en conexión con un convenio colectivo a que se refieren los párrafos 4 a 6 que ha sido declarado de eficacia general de conformidad con el párrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo, o ha sido extendido por el Reglamento a que se refiere el párrafo 7, apartado 1, no garantiza las condiciones de trabajo allí mencionadas o no presta una contribución,

2. Designa o autoriza a un sucesor para que el sucesor actúe, y éste, contra lo dispuesto en el párrafo 8, apartado 1, inciso 1, ó apartado 3, respectivamente en conexión con un convenio colectivo a que se refieren los párrafos 4 a 6 que ha sido declarado de eficacia general de conformidad con el párrafo 5 de la Ley del Convenio Colectivo, o ha sido extendido por el Reglamento a que se refiere el párrafo 7, apartado 1, no concede las condiciones de trabajo allí mencionadas o no presta una contribución.

(3) En los casos del apartado 1, núm. 1, y del apartado 2, la infracción administrativa puede ser sancionada con una multa administrativa de hasta quinientos mil euros, y en los demás casos, con una multa administrativa de hasta treinta mil euros.

(4) Autoridades administrativas a los efectos del párrafo 36, apartado 1, núm. 1, de la Ley sobre Infracciones Administrativas, son las autoridades mencionadas en el párrafo 16, respectivamente en sus ámbitos de actuación.

(5) Las multas administrativas se ingresan en la caja de la autoridad administrativa que ha decretado la decisión de multar. Para la ejecución a favor de las autoridades de la Federación y de las corporaciones e instituciones directas de Derecho público, así como para la ejecución inmediata del embargo de cosa a que se refiere el párrafo 111d de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, en conexión con el párrafo 46 de la Ley sobre Infracciones Administrativas,

se aplica la Ley de Ejecución de la Administración por las autoridades mencionadas en el párrafo 16. La caja competente a que se refiere el inciso 1, a diferencia de lo dispuesto en el párrafo 105, apartado 2, de la Ley sobre Infracciones Administrativas, soporta los gastos necesarios; también tiene el deber de compensación, a efectos del párrafo 110, apartado 4, de la Ley sobre Infracciones Administrativas.

Capítulo 7. Disposiciones finales

Parágrafo 24. Evaluación

Cinco años tras la entrada en vigor de la Ley, hay que revisar las tarifas salariales mínimas establecidas al amparo del párrafo 7, en vista de sus efectos sobre el empleo, en especial sobre el empleo sujeto al deber de aseguramiento social, así como al logro de condiciones mínimas de trabajo adecuadas.

Parágrafo 25. Entrada en vigor y pérdida de vigencia

Esta Ley entra en vigor el día siguiente a su publicación. Simultáneamente, pierde vigencia la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 26 febrero 1996 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 227), últimamente modificada por la Ley de 21 diciembre 2007 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 3140).

2. LEY SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS (*GESETZ ÜBER DIE FESTSETZUNG VON MINDESTARBEITSBEDINGUNGEN*), MiArbG, DE 11 ENERO 1952

Capítulo Primero. Establecimiento del salario mínimo

Parágrafo 1. Establecimiento del salario mínimo

Parágrafo 2. Comisión principal

Parágrafo 3. Función de la comisión principal

Parágrafo 4. Comisiones especializadas y Reglamento

Parágrafo 5. Composición de las comisiones especializadas

Parágrafo 6. Vocales de las comisiones especializadas

Parágrafo 7. Toma de posición de los afectados

Parágrafo 8. Garantía del salario mínimo y aplicación del derecho del convenio colectivo

Parágrafo 9. Modificación y derogación

Parágrafo 10. Secretaría

Capítulo Segundo. Control y ejecución por las autoridades estatales

Parágrafo 11. Competencia

Parágrafo 12. Poderes de las autoridades de la Administración aduanera y de otras autoridades

Parágrafo 13. Deber de comunicación

Parágrafo 14. Elaboración y preparación de documentos

Parágrafo 15. Cooperación de las autoridades interiores y extranjeras

Parágrafo 16. Exclusión de la adjudicación de contratas públicas

Parágrafo 17. Notificación

Parágrafo 18. Preceptos sobre multas administrativas

Capítulo Tercero. Disposiciones finales

Parágrafo 19. Evaluación

* * *

Capítulo Primero. Establecimiento del salario mínimo

Parágrafo 1. Establecimiento del salario mínimo

(1) La regulación del salario y demás condiciones de trabajo se lleva a cabo fundamentalmente por el acuerdo libre entre las partes del convenio colectivo, a través de convenios colectivos.

(2) Los salarios mínimos pueden establecerse en una rama económica, cuando los empresarios vinculados por los convenios colectivos empleen, en la rama económica a nivel federal, menos del 50 por ciento de los trabajadores cubiertos por el ámbito de aplicación de estos convenios colectivos.

(3) Los preceptos de la Ley del Trabajo a Domicilio no se alteran por esta Ley.

Parágrafo 2. Comisión principal

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social crea una comisión principal permanente sobre salarios mínimos (comisión principal).

(2) La comisión principal se compone de un presidente y seis miembros permanentes más. Para cada miembro hay que designar al menos un suplente. Los miembros y sus suplentes deben estar en posición de valorar ampliamente las repercusiones sociales y económicas del salario mínimo.

(3) El Gobierno federal nombra al presidente, así como dos miembros más y sus suplentes, a propuesta del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, así como dos miembros y sus suplentes sobre la base de las respectivas propuestas de las organizaciones centrales de empresarios y de trabajadores, por un período de tres años. Si las organizaciones centrales de empresarios o de trabajadores no ejercen su derecho de propuesta, entonces el nombramiento se llevará a cabo a propuesta del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social.

(4) La comisión principal tiene capacidad de decisión, cuando todos los miembros están presentes o representados. Puede dotarse de un reglamento de régimen interior.

(5) La actuación de los miembros y de sus suplentes es honorífica. En el desempeño de su actuación, los miembros no están sujetos a instrucciones. Perciben una compensación adecuada por los gastos y quebrantos derivados para ellos del desempeño de su actuación, así como el reembolso de los gastos de viaje de acuerdo con los preceptos aplicable a los Jueces electivos de los Tribunales de Trabajo. La compensación y los gastos de viaje susceptibles de reembolso los establece en cada caso concreto el presidente de la comisión principal.

Parágrafo 3. Función de la comisión principal

(1) La comisión principal establece por acuerdo, tomando en consideración ampliamente las repercusiones sociales y económicas, si en una rama económica existen anomalías sociales, y los salarios mínimos deben ser establecidos, modificados o eliminados. El acuerdo hay que fundamentarlo por escrito. Requiere del consentimiento del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social.

(2) El Gobierno federal, las organizaciones centrales de empresarios y de trabajadores, así como los Gobiernos de Estado federado, pueden hacer propuestas a la comisión principal, con indicación de las razones, para el establecimiento, modificación o eliminación del salario mínimo.

Parágrafo 4. Comisiones especializadas y Reglamento

(1) El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social crea comisiones especializadas por ramas económicas, para poder establecerse salarios mínimos.

(2) La comisión especializada establece los salarios mínimos por acuerdo. El parágrafo 3, apartado 1, inciso 2, se aplica análogamente. La comisión principal conserva la oportunidad de tomar posición sobre el acuerdo.

(3) El Gobierno federal, a propuesta del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, puede promulgar como Reglamento los salarios mínimos establecidos por la comisión especializada. El Reglamento puede estar sujeto a plazo. No requiere del consentimiento de la Cámara Alta federal. Hay que publicarlo en el lugar que disponga el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, y entra en vigor el día siguiente a la publicación, supuesto que no se determine otro momento.

(4) A través de los salarios mínimos se establecen los límites del suelo salarial en una rama económica para el lugar de empleo. Para el establecimiento, la comisión especializada puede distinguir según el tipo de actividad, cualificación de los trabajadores y regiones. En el marco de una ponderación conjunta, examina si su decisión es especialmente apropiada,

1. Para lograr condiciones de trabajo adecuadas,
2. Para garantizar condiciones de competencia limpias y funcionales, y
3. Para mantener el empleo con deber de aseguramiento social.

Parágrafo 5. Composición de las comisiones especializadas

(1) La comisión especializada se compone de un presidente y de tres vocales de los sectores respectivos de trabajadores y empresarios implicados. Pueden ser consultados más expertos; pero no tienen derecho de voto. El parágrafo 2, apartado 4, se aplica análogamente.

(2) Los acuerdos de la comisión especializada se adoptan por mayoría simple. Primeramente, el presidente tiene que abstenerse de votar en la adopción del acuerdo; si no se logra una mayoría, entonces el presidente ejerce su derecho de voto, tras un asesoramiento adicional.

Parágrafo 6. Vocales de las comisiones especializadas

(1) El Gobierno federal, a propuesta del Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, nombra como vocales de las comisiones especializadas personas adecuadas, en base a las propuestas de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios, por un período de tres años. Supuesto que no se presente ninguna propuesta, hay que nombrar los vocales de esas partes

de entre los sectores implicados. Para cada vocal hay que designar al menos un suplente. Para el presidente se aplica análogamente el parágrafo 2, apartado 3, inciso 1.

(2) A los vocales de la comisión especializada, se les aplican analógicamente los preceptos aplicables a los Jueces electivos de los Tribunales de Trabajo, sobre los requisitos del cargo de vocal, las especialidades para los vocales de los sectores de trabajadores y empresarios, la recusación del cargo de vocal y la protección de los vocales de los sectores de trabajadores, con las diferencias que se deriven del apartado 3.

(3) Si se conoce posteriormente la falta de un requisito para el nombramiento, o se pierde posteriormente un requisito, o el vocal incumple gravemente los deberes de su cargo, entonces el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social puede cesarle de su cargo. Sobre la justificación de la recusación del cargo de vocal, decide el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social.

(4) Respecto del presidente y los vocales, se aplica análogamente el parágrafo 2, apartado 5.

Parágrafo 7. Toma de posición de los afectados

Antes del establecimiento del salario mínimo, el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social da la oportunidad para posicionarse por escrito, así como para declarar en una audiencia oral pública ante la comisión especializada, a las supremas autoridades laborales de los Estados federados afectados, a los trabajadores y empresarios que estarían afectados por la regulación, así como a los sindicatos y asociaciones de empresarios competentes, supuesto que existan.

Parágrafo 8. Garantía del salario mínimo y aplicación del derecho del convenio colectivo

(1) Los empresarios con sede dentro y fuera del país, que estén cubiertos por el ámbito de aplicación del Reglamento a que se refiere el parágrafo 4, apartado 3, están obligados a garantizar a sus trabajadores al menos los salarios mínimos prescritos por el Reglamento para el lugar de empleo. A los salarios mínimos se les aplican analógicamente los preceptos legales sobre el convenio colectivo, supuesto que no se derive lo contrario de la falta de las partes del convenio colectivo o de esta Ley.

(2) Si un convenio colectivo concluido al amparo de la Ley del Convenio Colectivo antes del 16 julio 2008 contiene reglas salariales diferentes, entonces sus disposiciones prevalecerán sobre el salario mínimo establecido, durante el período de existencia del convenio colectivo. Lo mismo se aplica a un convenio colectivo con el que las partes del convenio colectivo sustituyen su convenio colectivo existente, o reemplaza a éste tras su duración por un convenio colectivo subsiguiente que posea con éste una conexión temporal y objetiva.

(3) La renuncia al salario mínimo establecido al amparo del parágrafo 4, apartado 3, sólo es admisible por conciliación judicial. La caducidad del derecho del trabajador al salario mínimo está excluida. Los plazos de cierre para hacer valer el derecho son inadmisibles.

Parágrafo 9. Modificación y derogación

Los parágrafos 4 a 7 se aplican análogamente a la modificación y derogación del salario mínimo.

Parágrafo 10. Secretaría

El Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social garantiza las funciones de secretaría de la comisión principal y de las comisiones especializadas. La actividad de la secretaría

comprende la disposición y preparación de las fuentes materiales necesarias para la actuación de las comisiones, el asesoramiento previo y posterior a las sesiones de la comisión, así como la llevanza de los demás trabajos administrativos que se planteen.

Capítulo Segundo. Control y ejecución por las autoridades estatales

Parágrafo 11. Competencia

Para el examen del cumplimiento de las obligaciones del empresario a que se refiere el parágrafo 8, apartado 1, inciso 1, son competentes las autoridades de la Administración aduanera.

Parágrafo 12. Poderes de las autoridades de la Administración aduanera y de otras autoridades

Los párrafos 2 a 6, 14, 15, 20, 22 y 23 de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro se aplican análogamente, con la especificación de que

1. Las autoridades allí mencionadas pueden examinar los contratos de trabajo, los documentos a que se refiere el parágrafo 2 de la Ley de la Prueba y otros documentos mercantiles que directa o indirectamente den información sobre el cumplimiento de los salarios mínimos vigentes basados en el Reglamento a que se refiere el parágrafo 4, apartado 3, y
2. Hay que mostrar estos documentos a los obligados a colaborar, a que se refiere el parágrafo 5, apartado 1, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro.

Se aplican los párrafos 16 a 19 de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro. El parágrafo 6, apartado 3, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro se aplica análogamente. En relación con el tratamiento de datos que sirva al objetivo mencionado en el parágrafo 16 ó a la cooperación con las autoridades del Espacio Económico Europeo a que se refiere el parágrafo 20, apartado 2, no se aplica el parágrafo 67, apartado 2, núm. 4, del Libro Décimo del Código de Seguridad Social.

Parágrafo 13. Deber de comunicación

(1) Supuesto que el Reglamento a que se refiere el parágrafo 4, apartado 3, se aplique a la relación laboral, el empresario con sede en el extranjero, que emplee un trabajador o varios trabajadores dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, está obligado, antes del comienzo de cada prestación de servicios o prestación de obra, a presentar una comunicación por escrito en lengua alemana ante las autoridades competentes de la Administración aduanera, que contenga datos esenciales para el examen. Esenciales son los datos sobre

1. Apellido, nombre y fecha de nacimiento de los trabajadores empleados por él en el ámbito de aplicación de esta Ley,
2. Comienzo y duración prevista del empleo,
3. Lugar de empleo,
4. Lugar dentro del país en el que estén preparados los documentos requeridos al amparo del parágrafo 14,
5. Apellido, nombre, fecha de nacimiento y dirección en Alemania del o de la agente responsable,
6. Rama económica en la que deben ser desplazados los trabajadores, y
7. Apellido, nombre y dirección en Alemania de la o del apoderado a efectos de notificación, supuesto que ésta o éste no sea idéntico a la o al agente responsable mencionado en el número 5.

El empresario a los efectos del inciso 1, tiene que comunicar inmediatamente las modificaciones relativas a estos datos.

(2) El empresario tiene que adjuntar a la comunicación una garantía de que cumple las obligaciones a que se refiere el parágrafo 8.

(3) El Ministerio federal de Finanzas, por medio de Reglamento de acuerdo con el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, sin consentimiento de la Cámara Alta federal, puede disponer,

1. Que, de qué modo y con qué requisitos técnicos y organizativos, la comunicación, modificación de la comunicación y la garantía distintas de las del apartado 1, incisos 1 y 3, y del apartado 2, pueden remitirse electrónicamente,

2. Con qué requisitos puede suprimirse excepcionalmente la modificación de la comunicación, y

3. Cómo puede simplificarse o modificarse el procedimiento de comunicación, siempre y cuando los trabajadores y trabajadoras desplazados sean colocados en el marco de una prestación de servicios o prestación de obra ordinariamente repetitiva, u otras especialidades de las prestaciones de servicio o de las prestaciones de obra a realizarse que requieran esto.

(4) El Ministerio federal de Finanzas, por medio de Reglamento sin el consentimiento de la Cámara Alta federal, puede determinar la autoridad competente a que se refiere el apartado 1, inciso 1.

Parágrafo 14. Elaboración y preparación de documentos

(1) Supuesto que a la relación laboral se aplique el Reglamento a que se refiere el parágrafo 4, apartado 3, el empresario está obligado a registrar el comienzo, el final y la duración de la jornada diaria de los trabajadores, y a conservar estos registros al menos dos años.

(2) Todo empresario está obligado a preparar, en lengua alemana, los documentos necesarios para el control dentro del país del cumplimiento del Reglamento a que se refiere el parágrafo 4, apartado 3, durante todo el tiempo de empleo real de los trabajadores en el ámbito de aplicación de esta Ley, al menos mientras dure toda la prestación de servicios o la prestación de obra, pero en total no más de dos años. A exigencia de la autoridad de control, los documentos hay que prepararlos también en el lugar del empleo.

Parágrafo 15. Cooperación de las autoridades interiores y extranjeras

(1) Las autoridades de la Administración aduanera informan a las oficinas fiscales competentes sobre las comunicaciones a que se refiere el parágrafo 1, apartado 1.

(2) Las autoridades de la Administración aduanera y demás autoridades mencionadas en el parágrafo 2 de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, pueden cooperar, de conformidad con los preceptos sobre protección de datos jurídicos, también con las autoridades de otros Estados miembros del Tratado sobre el Espacio Económico Europeo que lleven a cabo funciones correspondientes a esta Ley, o sean competentes para la lucha contra el empleo ilegal, o puedan dar informaciones sobre si el empresario cumple sus obligaciones a que se refiere el parágrafo 8, apartado 1, inciso 1. Las reglas sobre auxilio judicial internacional en asuntos penales permanecen inalteradas por ello.

(3) Las autoridades de la Administración aduanera informan al Registro Central Industrial sobre las decisiones firmes de imposición de multas administrativas a que se refiere el parágrafo 18, apartados 1 a 3, siempre y cuando la multa administrativa importe más de doscientos euros.

(4) Los tribunales y las abogacías de los Estados deben comunicar a las autoridades competentes a que se refiere esta Ley sus conocimientos que, en su opinión, sean necesarios para la persecución de las infracciones administrativas a que se refiere el párrafo 18, apartados 1 y 2, supuesto que por ello no se perjudiquen ostensiblemente intereses predominantes dignos de protección de los afectados o de otros participantes en el procedimiento. En consecuencia, hay que tomar en consideración cómo se aseguran los conocimientos a comunicar.

Parágrafo 16. Exclusión de la adjudicación de contrata públicas

(1) De la participación en un concurso para la adjudicación de prestaciones de servicios de limpieza, de construcción, o prestaciones de servicios de los comitentes mencionados en el párrafo 98 de la Ley contra las Restricciones de la Competencia, deben excluirse, por un tiempo adecuado hasta el restablecimiento posterior de su fiabilidad, los candidatos que hayan sido condenados con una multa administrativa de al menos dos mil quinientos euros, por causa de una infracción de las del párrafo 18. Lo mismo se aplica incluso antes de la incoación de un procedimiento de infracción, cuando en el caso concreto, en vista de la prueba, no exista ninguna duda razonable de falta grave a efectos del inciso 1.

(2) Las autoridades competentes para la persecución o sanción de las infracciones administrativas a que se refiere el párrafo 18, si se exigen, pueden dar las informaciones necesarias a los licitadores públicos a que se refiere el párrafo 98, núms. 1 a 3 y 5, de la Ley contra las Restricciones de la Competencia y aquellos servicios que lleven listas de precualificaciones o listas de empresarios y listas de proveedores autorizados por los licitadores públicos.

(3) Los licitadores públicos a que se refiere el apartado 2, en el marco de su actividad, exigen al Registro Central Industrial informaciones sobre decisiones firmes de imposición de multas administrativas, por causa de una infracción administrativa de las reguladas en el párrafo 18, apartados 1 ó 2, o una declaración, si lo reclaman los candidatos, de que no se dan los requisitos para la exclusión a que se refiere el apartado 1. En el caso de la declaración del candidato, los licitadores públicos a que se refiere el apartado 2, pueden en todo momento exigir las informaciones adicionales del Registro Central Industrial a que se refiere el párrafo 150a de la Ordenanza Industrial.

(4) En las contrata a partir de un tope de 30.000 euros, el licitador público a que se refiere el apartado 2 exige al candidato que deba obtener la adjudicación, antes del otorgamiento de la adjudicación, la información del Registro Central Industrial a que se refiere el párrafo 150a de la Ordenanza Industrial.

(5) Antes de decidir sobre la exclusión, hay que oír al candidato.

Parágrafo 17. Notificación

Para la aplicación de esta Ley, rige el lugar situado dentro del país de la prestación de servicios o de la prestación de obra, así como el vehículo designado por el empresario como lugar comercial, en el sentido del párrafo 5, apartado 2, de la Ley de Notificaciones Administrativas, en conexión con el párrafo 178, apartado 1, núm. 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Parágrafo 18. Preceptos sobre multas administrativas

(1) Comete infracción administrativa, quien intencionada o negligentemente

1. Contra lo dispuesto en el párrafo 8, apartado 1, inciso 1, en conexión con el Reglamento a que se refiere el párrafo 4, apartado 3, no garantiza los salarios mínimos,

2. Contra lo dispuesto en el párrafo 12, inciso 1, en conexión con el párrafo 5, apartado 1, inciso 1, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, no tolera un examen o no colabora en el examen,

3. Contra lo dispuesto en el párrafo 12, inciso 1, en conexión con el párrafo 5, apartado 1, inciso 2, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, no tolera la entrada en una parcela o en un local comercial,

4. Contra lo dispuesto en el párrafo 12, inciso 1, en conexión con el párrafo 5, apartado 3, inciso 1, de la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro, no comunica datos, no los comunica correctamente, no los comunica totalmente, no los comunica en el modo prescrito, o no los comunica temporáneamente,

5. Contra lo dispuesto en el párrafo 13, apartado 1, inciso 1, no presenta la comunicación, no la presenta correctamente, no la presenta totalmente, no la presenta en el modo prescrito, o no la presenta temporáneamente, o no la remite, no la remite correctamente, no la remite totalmente, no la remite en el modo prescrito, o no la remite temporáneamente,

6. Contra lo dispuesto en el párrafo 13, apartado 1, inciso 3, no realiza la modificación de la comunicación, no la realiza correctamente, no la realiza totalmente, no la realiza en el modo prescrito, o no la realiza temporáneamente,

7. Contra lo dispuesto en el párrafo 13, apartado 2, no adjunta la garantía,

8. Contra lo dispuesto en el párrafo 14, apartado 1, no realiza el registro, no lo realiza correctamente o no lo realiza totalmente, o no lo conserva al menos dos años, o

9. Contra lo dispuesto en el párrafo 14, apartado 2, no prepara el documento, no lo prepara correctamente, no lo prepara totalmente, no lo prepara en el modo prescrito, o no lo prepara para la duración prescrita.

(2) Comete infracción administrativa, quien permite llevar a cabo con una extensión importante prestaciones de servicios o prestaciones de obra, en las que él encarga como empresario a otro empresario, del que sabe, o no sabe por negligencia, que este último, en el cumplimiento de este encargo

1. Contra lo dispuesto en el párrafo 8, apartado 1, inciso 1, en conexión con el Reglamento a que se refiere el párrafo 4, apartado 3, no garantiza los salarios mínimos,

2. Designa o autoriza a un sucesor para que el sucesor actúe, y éste, contra lo dispuesto en el párrafo 8, apartado 1, inciso 1, en conexión con el Reglamento a que se refiere el párrafo 4, apartado 3, no concede los salarios mínimos.

(3) En los casos del apartado 1, núm. 1, y del apartado 2, la infracción administrativa puede ser sancionada con una multa administrativa de hasta quinientos mil euros, y en los demás casos, con una multa administrativa de hasta treinta mil euros.

(4) Autoridades administrativas a los efectos del párrafo 36, apartado 1, núm. 1, de la Ley sobre Infracciones Administrativas, son las autoridades mencionadas en el párrafo 11, respectivamente en sus ámbitos de actuación.

(5) Las multas administrativas se ingresan en la caja de la autoridad administrativa que ha decretado la decisión de multar. Para la ejecución a favor de las autoridades de la Federación y de las corporaciones e instituciones directas de Derecho público, así como para la ejecución inmediata del embargo de cosa a que se refiere el párrafo 111d de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, en conexión con el párrafo 46 de la Ley sobre Infracciones Administrativas,

se aplica la Ley de Ejecución de la Administración por las autoridades mencionadas en el párrafo 11. La caja competente a que se refiere el inciso 1, a diferencia de lo dispuesto en el párrafo 105, apartado 2, de la Ley sobre Infracciones Administrativas, soporta los gastos necesarios; también tiene el deber de compensación, a efectos del párrafo 110, apartado 4, de la Ley sobre Infracciones Administrativas.

Capítulo Tercero. Disposiciones finales

Parágrafo 19. Evaluación

Cinco años tras la entrada en vigor de la Ley, hay que revisar los salarios mínimos establecidos al amparo del párrafo 4, en vista de sus efectos sobre el empleo, en especial sobre el empleo sujeto al deber de aseguramiento social, así como al logro de condiciones de trabajo adecuadas.

3. CONVENIO COLECTIVO SOBRE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL SECTOR DE SERVICIOS POSTALES (*TARIFVERTRAG ÜBER MINDESTLÖHNE FÜR DIE BRANCHE BRIEFDIENSTLEISTUNGEN*) DE 29 NOVIEMBRE 2007

Entre la Asociación Empresarial de Servicios Postales, asociación registrada, Adenauerallee 87, 53113 Bonn, representada por su comité de dirección, de un lado, y ver.di —Sindicato Unido de Servicios—, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlín, de otro lado, se concluye el siguiente convenio colectivo:

Preámbulo

En interés de una competencia limpia, las partes del convenio colectivo consideran necesario el acuerdo de salarios mínimos en el ámbito de los servicios postales, para combatir las distorsiones de la competencia derivadas del dumping salarial y de las anomalías sociales.

Parágrafo 1. Ámbito de aplicación

- (1) Este convenio colectivo se aplica en el territorio de la República Federal de Alemania.
- (2) El convenio colectivo se aplica al sector de servicios postales. Este sector son todas las empresas y partes autónomas de empresas que suministran a terceros predominantemente envíos postales de carácter profesional o comercial.
- (3) El convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores que suministran envíos postales en las empresas o partes autónomas de empresas a que se refiere el apartado 2.

Parágrafo 2. Definiciones

- (1) Suministrar es la recogida, remisión y entrega de envíos postales.

Nota escrita al apartado 1:

El suministro comprende toda la cadena de valor añadido desde el remitente hasta el destinatario.

- (2) Envíos postales son comunicaciones por escrito con dirección, cuyo peso no alcance más de 1.000 gramos.

(3) Si los envíos se suministran de manera que los envíos certificados individualmente, en interés de un suministro rápido y eficaz, se acompañan permanentemente en el trayecto desde el remitente hasta el destinatario, y la persona acompañante tiene la posibilidad en todo momento de acceder al envío individual y de adoptar las disposiciones necesarias, se trata de envíos-correo.

(4) Los escritos impresos presentados repetitivamente, como periódicos y revistas, no son comunicaciones escritas a los efectos del apartado 2.

Parágrafo 3. Salarios mínimos

(1) Con eficacia desde 01.12.2007, el salario mínimo bruto asciende

a. En los Estados federados de Brandeburgo, Mecklenburgo-Pomerania Occidental, Sajonia, Sajonia-Anhalt y Turingia, a:

8,00 euros por hora,

b. En el resto de Estados federados, a:

8,40 euros por hora.

(2) A diferencia de lo dispuesto en el apartado 1, en relación con la entrega de envíos postales en el sentido del parágrafo 2, apartado 2 (cartero), con independencia de la parte cuantitativa y/o temporal en el conjunto de la actividad, con eficacia desde 01.12.2007, el salario mínimo bruto asciende

a. En los Estados federados de Brandeburgo, Mecklenburgo-Pomerania Occidental, Sajonia, Sajonia-Anhalt y Turingia, a:

9,00 euros por hora,

b. En el resto de Estados federados, a:

9,80 euros por hora.

(3) Con eficacia desde 01.01.2010, el salario mínimo bruto a que se refiere el apartado 1 asciende en todos los Estados federados a 8,40 euros por hora.

(4) Con eficacia desde 01.01.2010, el salario mínimo bruto a que se refiere el apartado 2 asciende en todos los Estados federados a 9,80 euros por hora.

(5) Si se acuerda el pago de un salario mensual, entonces el salario mínimo correspondiente a los apartados 1 a 4 se calcula con arreglo a la siguiente fórmula:

Jornada semanal acordada en el contrato de trabajo x 4,348 x salario mínimo horario

(6) En el salario mínimo a que se refieren los apartados 1 a 5 pueden computarse las pagas de vacaciones y de navidad que se abonen realmente al trabajador, sin más requisitos que el relativo a su prestación laboral, mensualmente en proporción a la respectiva fecha de vencimiento del salario mínimo, y que se basen en un compromiso contractual irrevocable.

(7) El salario mínimo a que se refieren los apartados 1 a 6 no puede ser compensado con complementos.

(8) Los derechos a salarios más altos basados en otros convenios colectivos y acuerdos contractuales o empresariales, permanecen inalterados.

(9) El derecho al salario mínimo a que se refieren los apartados 1 a 5 vencerá a más tardar el 15 del mes que sigue al mes en el que tiene que pagarse.

Parágrafo 4. Salario del lugar de trabajo y salario en caso de empleo en el extranjero

(1) Hay que pagar el salario mínimo vinculante para el lugar real de trabajo.

(2) Los trabajadores enviados al extranjero mantienen el salario mínimo del lugar de trabajo desde el que fueron desplazados, supuesto que éste sea más alto que el salario mínimo del lugar real de trabajo.

(3) Si la prestación laboral de un día se realiza en varios Estados federados (por ejemplo, en la entrega), hay que pagar al trabajador el salario mínimo más alto que corresponda por este día de trabajo.

(4) Los apartados 1 a 3 se aplican, en relación a cada día trabajo, también a los trabajadores que cobran el salario mensual a que se refiere el párrafo 3, apartado 5. Si existe el derecho, según ello, a un salario mínimo más alto, hay que pagar el salario horario mínimo más alto respecto de las horas prestadas en ese día de trabajo.

Parágrafo 5. Eficacia general

Las partes del convenio colectivo se obligan, inmediatamente tras la conclusión del convenio colectivo, a presentar conjuntamente las solicitudes necesarias para la declaración de eficacia general de este convenio colectivo, al amparo de la Ley del Convenio Colectivo y de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

Parágrafo 6. Entrada en vigor y período de vigencia

(1) Este convenio colectivo entra en vigor el 01.01.2007.

(2) Puede ser denunciado por escrito con un plazo de denuncia de dos meses antes del final de un mes natural, y como muy pronto el 30.04.2010.

(3) Para el caso de que la eficacia general a que se refiere la Ley del Convenio Colectivo y la Ley de Desplazamiento del Trabajador no se declare hasta el 31.12.2007, existe para las partes del convenio colectivo un derecho especial de denuncia. En este caso, a diferencia de lo dispuesto en el apartado 2, puede ser denunciado con un plazo de una semana antes del final de un mes natural; con ella, se excluye la ultraactividad.

Bonn, a 29.11.2007.

4. REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO OBLIGATORIAS PARA EL SECTOR DE SERVICIOS POSTALES (*VERORDNUNG ÜBER ZWINGENDE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR DIE BRANCHE BRIEFDIENSTLEISTUNGEN*), BriefArbBV, DE 28 DICIEMBRE 2007 *

En base al párrafo 1, apartado 3a, de la Ley de Desplazamiento del Trabajador de 26 febrero 1996 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 227), que fue añadido por el artículo 10, núm. 1, letra d, de la Ley de 19 diciembre 1998 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 3843), y últimamente modificado por el artículo 1, núm. 1, letra d, de la Ley de 25 abril 2007 (Boletín Oficial Federal, I, pág. 576), el Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social, tras haber dado

* El Anexo mencionado en el párrafo 1 reproduce en su integridad el texto del convenio colectivo declarado de eficacia general, salvo sus párrafos 5 y 6. Dicho Anexo puede consultarse gratuitamente en la base de datos jurídica del Ministerio federal alemán de Justicia, ubicada en www.bundesrecht.juris.de. Para ello, debe manejarse la abreviatura TVMindestlohnBrief.

la oportunidad de posicionarse por escrito a los empresarios y trabajadores cubiertos por el ámbito de aplicación del Reglamento, así como a las partes del convenio colectivo a que se refiere el párrafo de este Reglamento, ordena:

Parágrafo 1. Condiciones de trabajo obligatorias

Las normas jurídicas del convenio colectivo concluido entre la Asociación Empresarial de Servicios Postales, asociación registrada, Adenauerallee 87, 53113 Bonn, y ver.di-Sindicato Unido de Servicios, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlín, de 29 noviembre 2007, sobre salarios mínimos para el sector de servicios postales, y especificadas en el Anexo de este Reglamento, se aplican a todos los empresarios y trabajadores no vinculados por él que estén incluidos en su ámbito de aplicación. Las normas jurídicas del convenio colectivo también se aplican a los empresarios con sede en el extranjero y a sus trabajadores empleados en el ámbito de aplicación del Reglamento. Si un trabajador prestado es empleado por un prestatario en actividades que se incluyan en el ámbito de aplicación de este Reglamento, entonces el prestamista tiene que garantizarle al menos el salario mínimo prescrito en este Reglamento, en virtud del párrafo 1, apartado 2, de la Ley de Desplazamiento del Trabajador.

Parágrafo 2. Entrada en vigor y pérdida de vigencia

Este Reglamento entra en vigor el 1 enero 2008, y pierde vigencia el 30 abril 2010.

Berlín, a 28 diciembre 2007.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Olaf Scholz.

ÍNDICE TÓPICO*

- Ampliación de convenios colectivos: 4-9
- Asociación empresarial de servicios postales: 3-9
- Baden-Württemberg: 2-9
- Baja Sajonia: 2-11; 3-4
- Berlín: 2-9; 3-2; 3-3
- Brandeburgo: 2-9
- Bremen: 2-11
- Carta Social Europea
 - Comité Europeo de Derechos Sociales: 5-3
 - Conclusiones sobre salarios relativas a Alemania: 5-5; 5-6; 5-7
 - Conclusiones sobre salarios relativas a España: 5-9
 - Conclusiones sobre salarios relativas a Francia: 5-10
 - Conclusiones sobre salarios relativas a Portugal: 5-10
 - Conclusiones sobre salarios relativas al Reino Unido: 5-9
 - Procedimientos de control
 - Acceso por Internet: 5-4
 - Conclusiones: 5-3
 - Decisiones: 5-3
 - Salario medio nacional neto: 5-4; 5-8
 - Versión original de 1961: 5-2
 - Versión revisada de 1996
 - Falta de ratificación por Alemania: 5-2
 - Falta de ratificación por España: 5-2
- Código Civil alemán
 - Regulación del contrato de trabajo: 2-10
 - Usura: 2-12; 5-8
- Cogestión: 2-3
- Constitución Federal: 4-10

* El primer número remite al Capítulo y el segundo número al apartado en numeración arábica dentro del propio Capítulo, de manera que 3-3 significa Capítulo Tercero, núm. 3.

- Convenio de la OIT sobre salarios mínimos interprofesionales: 1-3
 - No ratificación por Alemania: 1-9
 - No ratificación por el Reino Unido: 1-8
 - No ratificación por Italia: 1-9
 - No ratificación por los Estados Unidos: 1-7
 - Ratificación por España: 1-4
 - Ratificación por Francia: 1-5
 - Ratificación por Portugal: 1-6
- Convenios de la OIT sobre salarios mínimos profesionales: 1-2
 - Ratificación por Alemania: 1-9
 - Ratificación por el Reino Unido: 1-8
 - Ratificación por España: 1-4
- Cuantía del salario mínimo interprofesional
 - Español: 1-4
 - Francés: 1-5
 - Inglés: 1-8
 - Norteamericano: 1-7
 - Portugués: 1-6
- Explotación salarial: 2-10; 2-11; 2-12
- Extensión de convenios colectivos
 - En España: 4-9
 - En Francia: 4-9
 - En Portugal: 4-9
- Fundación Hans-Böckler: 2-5; 5-6
- Gobierno Federal: 4-6; 4-7; 5-5; 5-6
- Hamburgo: 2-9; 2-11
- Hesse: 2-9
- Igualdad de mujeres y hombres: 4-5
- Ley alemana del Convenio Colectivo
 - Sexagésimo cumpleaños: 2-1
 - Terminología sobre salarios: 2-2
- Leyes de adjudicaciones
 - Baja Sajonia: 3-4
 - Berlín: 3-2; 3-3
- Marginalidad salarial: 2-10
- Ministerio federal de Justicia: 2-6; 3-10
- Ministerio federal de Trabajo y de Seguridad Social: 2-8; 3-6; 4-6; 4-7
- NMW: 1-8
- Ordenanza Industrial de 1869: 4-3
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - Acrónimo en alemán (IAO): 1-9
 - Convenio sobre salarios mínimos interprofesionales: 1-3

- Convenios sobre salarios mínimos profesionales: 1-1
- Portal jurídico en Internet: 1-1
- Pagas extraordinarias: 3-9
- Polonia: 3-4
- Registros de convenios colectivos alemanes
 - Renania del Norte-Westfalia: 2-5
 - WSI-Tarifarchiv: 2-5
- Reglamentos de necesidad sobre condiciones de trabajo
 - En Alemania: 4-9
 - En España: 4-9
 - En Portugal: 4-9
- Renania del Norte-Westfalia: 2-5
- Representatividad: 3-7
- RMMG: 1-6
- Sajonia: 2-9
- Salario bajo: 2-10
- Salarios mínimos interprofesionales
 - Convenio de la OIT: 1-3
 - Español: 1-4
 - Francés: 1-5
 - Inglés: 1-8
 - Norteamericano: 1-7
 - Portugués: 1-6
- Salarios mínimos profesionales
 - Convenios de la OIT: 1-2
- Salarios mínimos profesionales en Alemania: 1-9
 - Amparados en la Ley de Desplazamiento del Trabajador: 3-5
 - Convenio colectivo de servicios postales: 3-8; 3-9; 3-10
 - Sector asistencial: 4-4
 - Amparados en la Ley sobre Establecimiento de Condiciones de Trabajo Mínimas: 4-1
 - Declaraciones de fidelidad convencional: 3-1
 - Fijados por acuerdos de empresa: 2-3
 - Fijados por convenios colectivos de eficacia general
 - Falta de regulación de las cuantías salariales: 2-8
 - Industria de vigilancia y seguridad: 2-9
 - Lista oficial: 2-8
 - Regulación: 2-7
 - Fijados por convenios colectivos ordinarios: 2-3
 - Carácter mínimo: 2-4
 - Sector de la banca: 2-6
 - Sector público: 2-6

Reglamentos

Amparados en la Ley de Desplazamiento del Trabajador: 3-6

Amparados en la Ley sobre Establecimiento de Condiciones de Trabajo

Mínimas: 4-4; 4-6; 4-8

Sector de servicios postales: 3-10

Schleswig-Holstein: 2-11

Servicios postales: 3-8; 3-9; 3-10

Sindicato Unido de Servicios-ver.di: 2-6; 3-9

SMI: 1-4; 5-9

SMIC: 1-5; 5-10

Tercer *Reich*: 2-2

Trabajadores

Autónomos económicamente dependientes: 2-2

Del sector asistencial: 4-4

Del sector de jardinería: 2-10

Del sector de la banca: 2-6

Del sector de la construcción: 3-2; 3-3; 3-4

Del sector de servicios postales: 3-8; 3-9; 3-10

Del sector de vigilancia y seguridad: 2-9

Del sector público: 2-6

Trabajo negro: 2-10

Turingia: 2-9

Unión Europea

Derecho *ad extra*: 5-1

Desplazamientos transnacionales: 3-4; 3-5

Remuneraciones: 5-1

Usura salarial: 2-12

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARNOLD, C., *Betriebliche Tarifnormen und Außenseiter. Zur Legitimation der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis*, Duncker & Humblot (Berlín, 2007).
- ARUFE VARELA, A., *La igualdad de mujeres y hombres en Alemania. Estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2009).
- ARUFE VARELA, A., *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007).
- BIEBACK, K.J. (Editor), *Die Reform der Pflegeversicherung 2008*, LIT (Berlín, 2009).
- BIEBACK, K.J., *Sozial- und verfassungsrechtliche Aspekte der Bürgerversicherung*, Nomos (Baden-Baden, 2005).
- BIEBACK, K.J., *Qualitätssicherung in der Pflege im Sozialrecht*, C.F. Müller (Heidelberg, 2004).
- BIEBACK, K.J., «Rechtliche Probleme von Mindestlöhnen, insbesondere nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz», *Recht der Arbeit [RdA]*, núm. 4 (2000).
- BIEBACK, K.J. y KOCHER, E., «Juristische Fragen der gesetzlichen Festlegung eines Mindestentgelts durch erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung oder Verweis auf unterste Tarifentgelte», en K.J. BIEBACK, T. DIETERICH, P. HANAU, E. KOCHER y C. SCHÄFER, *Tarifgestützte Mindestlöhne*, Nomos (Baden-Baden, 2007).
- BÖHMERT, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluß auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Nomos (Baden-Baden, 2002).
- BREDEMEIER, J., NEFFKE, R., CERFF, G. y WEIZENEGGER, W., *TVöD/TV-L. Tarifverträge für den öffentlichen Dienst*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- BROX, H., RÜTHERS, B. y HENSSLER, M., *Arbeitsrecht*, 17ª ed., Kohlhammer (Stuttgart, 2007).
- BUSCH-LÜTY, C., *Gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), (Tubinga, 1964).
- DAÜBLER, W. (Editor), *Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, 2ª ed., Nomos (Baden-Baden, 2006).

- DORNBUSCH, G., FISCHERMEIER, E. y LÖWISCH, M., *Arbeitsrecht. Fachanwaltskommentar*, Luchterhand (Colonia, 2008).
- DÖRRING, W. y KUTZKI, J. (Editores), *TVöD-Kommentar. Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst*, Springer (Berlín, Heidelberg, 2007).
- FITTING, K. (Fundador), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*, 24ª ed., Franz Vahlen (Múnich, 2008).
- FRIELING, R., *Gibt es einen sittlichen Mindestlohn für Arbeitnehmer?*, Tesis Doctoral inédita (Múnich, 1991).
- FUCHS, M. y PREIS, U., *Sozialversicherungsrecht*, Dr. Otto Schmidt (Colonia, 2005).
- JAUERNIG, O. (Editor), *BGB. Bürgerliches Gesetzbuch*, 13ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009).
- JUNKER, A., *Grundkurs Arbeitsrecht*, 7ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2008).
- KALB, H.W. (Editor), *Arbeitsrecht Kommentar*, 3ª ed., Dr. Otto Schmidt (Colonia, 2008).
- KEMPEN, O. y ZACHERT, U. (Editores), *TVG. Tarifvertragesgesetz. Kommentar für die Praxis*, 4ª ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006).
- KOCHER, E., «Mindestlöhne und Tarifautonomie – Festlegung allgemeiner Mindestentgelte durch Verbindlicherklärung nach AEntG?», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [NZA]*, núm. 11 (2007).
- LÖWISCH, M., *Arbeitsrecht*, 8ª ed., Werner (Colonia, 2007).
- LÖWISCH, M. y KAISER, D., *Betriebsverfassungsgesetz*, 5ª ed., Verlag Recht und Wirtschaft (Heidelberg, 2002).
- MAIER, A., «Unterbietung des Mindestlohns durch Tarifverträge», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [NZA]*, núm. 7 (2009).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «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*, vol. I (2009).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La publicidad del convenio colectivo en el Derecho del Trabajo alemán», *Revista de Derecho Social*, núm. 42 (2008).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and North American, Labor and Social Security Law*, Netbiblo (A Coruña, 2007).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).
- MICHALSKI, L., *Arbeitsrecht*, C.F. Müller (Heidelberg, 2008).
- MONTEIRO FERNANDES, A., *Direito do Trabalho*, 14ª ed., Almedina (Coimbra, 2009).

- MÜLLER, B. y PREIS, F., *Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst mit TVöD*, 6ª ed., Franz Vahlen (Múnich, 2006).
- MÜLLER-GLÖGE, R., PREIS, U. y SCHMIDT, I. (Editores), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2009).
- NETTEKOVEN, T.E., *Die Erstreckung tariflicher Mindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auf entsandte Arbeitnehmer im Baugewerbe*, Tesis Doctoral inédita (Bonn, 2000).
- NEUMARK, D. y WASCHER, W., «Minimum wages and low-wage workers: how well does reality match the rhetoric?», *Minnesota Law Review*, núm. 92 (2008).
- OTTO, H., *Arbeitsrecht*, 4ª ed., De Gruyter Lehrbuch (Berlín, 2008).
- PALANDT, O. (Fundador), *Bürgerliches Gesetzbuch*, 66ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- PÉLISSIER, J., SUPIOT, A. y JEAMMAUD, A., *Droit du Travail*, 24ª ed., Dalloz (París, 2008).
- REICHERT, F., *Vergaberechtlicher Zwang zur Zahlung von Tariflöhnen. Die sogenannten "Tarifreuerklärungen" und ihre Vereinbarkeit mit deutschen und europäischem Wirtschafts- und Vergaberecht*, Berliner Wissenschafts-Verlag (Berlín, 2007).
- RICHARDI, R. (Editor), *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*, 9ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2004).
- ROLFS, C., *Arbeitsrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).
- SÄCKER, F.J. y RIXECKER, R. (Editores), *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*, Tomo I. Parte General, 5ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2006).
- SCHÄFER, C., «Entwicklungsland Deutschland: Niedriglohnregulierung ohne Mindestlohn», en K.J. BIEBACK, T. DIETERICH, P. HANAU, E. KOCHER y C. SCHÄFER, *Tarifgestützte Mindestlöhne*, Nomos (Baden-Baden, 2007).
- SCHAUB, G., KOCH, U. y LINCK, R., *Arbeitsrecht-Handbuch*, 11ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2005).
- SELWYN, N.M., *Law of Employment*, 13ª ed., LexisNexis (Londres, 2004).
- SITTARD, U., «Neue Mindestlohngesetze in Deutschland», *Neue Zeitschrift für Arbeit [NZA]*, núm. 7 (2009).
- SKIBA, R., *Die gewerkschaftliche Lohnpolitik und die Entwicklung der Reallöhne*, Bund-Verlag (Colonia, 1968).
- TEICHMANN, U., *Lohnpolitik*, Kohlhammer (Stuttgart, 1974).
- THÜSING, G., «Blick in das europäische und ausländische Arbeitsrecht», *Recht der Arbeit [RdA]*, núm. 2 (2009).
- THÜSING, G. y GRANETZNY, T., «Noch einmal: Was folgt aus Rüffert?», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [NZA]*, núm. 4 (2009).
- VOLKMANN, G. y ZACHERT, U., *Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieb*, Bund-Verlag (Colonia, 1981).
- WEYAND, R., *Vergaberecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2007).

- ZACHERT, U., «60 Jahre Tarifvertragsgesetz – Eine rechtspolitische Bilanz», *WSI Mitteilungen*, núm. 4 (2009).
- ZACHERT, U., «Neue Kleider für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung?», *Neue Zeitschrift für Arbeit [NZA]*, núm. 3 (2003).
- ZACHERT, U., «Die Arbeitnehmergrundrechte in einer Europäischen Grundsrechtscharta», *Neue Zeitschrift für Arbeit [NZA]*, núm. 19 (2001).
- ZACHERT, U., MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008).
- ZÖLLNER, W., LORITZ, K.G. y HERGENRÖDER, C.W., *Arbeitsrecht*, 6ª ed., C.H. Beck, (Múnich, 2008).

SITIOS DE INTERNET CITADOS^{*}

www.ilo.org: 1-1
www.legifrance.gouv.fr: 1-5
www.dol.gov/esa/minwage/chart.htm: 1-7
www.bundesrecht.juris.de: 1-9; 3-2
www.tarifregister.nrw.de: 2-5
www.juris.de: 2-5; 2-6; 2-8; 2-11; 5-8
www.boeckler.de: 2-5
www.bmas.bund.de: 2-8
www.bundesarbeitsgericht.de: 2-11
www.coe.int/socialcharter: 5-4; 5-6

* El primer número remite al Capítulo y el segundo número al apartado en numeración arábica dentro del propio Capítulo, de manera que 1-5 significa Capítulo Primero, núm. 5.





