

# La contribución de la emigración portuguesa a la lucha contra la explotación salarial en Alemania.

Un estudio centrado en el análisis de jurisprudencia laboral alemana\*

ALBERTO ARUFE VARELA\*\*

## I. La explotación salarial en alemania, también de la emigración portuguesa, al amparo de su sistema de salarios profesionales

1. Como es sabido, Alemania –a diferencia de lo que sucede en Portugal, desde 1974– carece de la institución del salario mínimo interprofesional legal<sup>1</sup>. En vez de ello, Alemania posee un sistema de salarios mínimos profesionales (que ellos denominan, a secas, «salarios mínimos [*Mindestlöhne*]»), caracterizado por lo siguiente: 1) los salarios profesionales en cuestión aparecen fijados en convenios colectivos sectoriales,

---

\* Trabajo realizado con la cobertura del proyecto de investigación estatal DER2012-38745, otorgado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

\*\* Catedrático acreditado de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña.

<sup>1</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, Netbiblo (A Coruña, 2009), págs. 5 y ss. Respecto de España, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «The Inter-professional Minimum Wage in Spain», en G. LÖSCHNIGG (Editor), *Staatliche Eingriffe in das System der Mindestentgelte im internationalen Vergleich*, ÖGB (Viena, 2013), págs. 174 y ss.

allí denominados «*Flächentarifverträge*» o «*Verbandstarifverträge*»<sup>2</sup>; 2) esta última denominación se explica, por causa de que se trata de convenios colectivos estipulados, de un lado, por sindicatos sectoriales (normalmente afiliados a la Federación Alemana de Sindicatos [*Deutscher Gewerkschaftsbund*] o, en su acrónimo alemán, DGB, que es la central sindical hegemónica allí)<sup>3</sup>, y de otro lado, por asociaciones empresariales sectoriales, normalmente afiliadas a la Asociación Federal de Organizaciones Empresariales Alemanas, asociación registrada (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*) o, en su acrónimo alemán, BDA, igualmente hegemónica del lado patronal en Alemania; y 3) se trata de convenios colectivos de eficacia normativa limitada, basada en el principio de la doble afiliación (por cierto, al igual que sucede en Portugal), pues –según la Ley del Convenio Colectivo (*Tarifvertragsgesetz*) de 1949<sup>4</sup>– «las normas jurídicas del convenio colectivo ... rigen directa e imperativamente entre ambas partes obligadas por el convenio colectivo que estén incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo»<sup>5</sup>, de manera que sólo «están obligados [*Tarifgebunden*] por el convenio colectivo los afiliados a las partes del convenio colectivo»<sup>6</sup>. Lógicamente, los trabajadores y empresarios no afiliados a los sujetos colectivos pactantes del correspondiente convenio colectivo sectorial quedan fuera del ámbito de cobertura del mismo

---

<sup>2</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2.ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), pág. 140.

<sup>3</sup> Sobre ella, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Los estatutos de la Federación Alemana de Sindicatos (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Comparación contextualizadora con los estatutos confederales de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen I (2009), págs. 85 y ss.

<sup>4</sup> Nuestra traducción íntegra de la misma, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 234 y ss.

<sup>5</sup> Parágrafo 4 (rotulado «Eficacia de las normas jurídicas [*Wirkung der Rechtsnormen*]»), apartado 1, inciso primero.

<sup>6</sup> Cfr. parágrafo 3 (rotulado «Obligatoriedad del convenio colectivo [*Tarifgebundenheit*]»), apartado 1. Al respecto, véase U. ZACHERT, «La eficacia de los convenios colectivos en Alemania» (traducción castellana de A. ARUFE VARELA), *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. II (2010), págs. 129 y ss.

(técnicamente, se les denomina «externos [*Außenseiter*])»<sup>7</sup>, sujetos al principio de libertad de fijación de las condiciones salariales (sancionada por el Código Civil alemán [*Bürgerliches Gesetzbuch*] de 1896)<sup>8</sup>, y en consecuencia, potencialmente sometidos –si es que se trata de los trabajadores– a eventuales situaciones de explotación salarial.

2. Dado que en Alemania los convenios colectivos declarados de eficacia normativa general –con amparo en el parágrafo 5 de la citada Ley del Convenio Colectivo (rotulado «Eficacia general [*Allgemeinverbindlichkeit*])»– no suelen regular las cuantías de los salarios, el legislador alemán pretendió luchar contra las recién citadas posibles situaciones de explotación salarial, reforzando las posibilidades de declarar de eficacia general convenios colectivos salariales de ámbito territorial federal, mediante la promulgación de 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*)», o AEntG, de 20 abril 2009, que sólo se refiere a sectores económicos muy concretos (construcción, cuidado de dependientes, etc.)<sup>9</sup>; y además, pretendiendo revitalizar los «reglamentos [*Rechtsverordnungen*])» sectoriales sobre salarios mínimos profesionales, tradicionalmente regulados en una Ley estéril de 1952 (mediante la 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)<sup>10</sup>. Pero estas medidas legislativas no resultan eficaces a la hora de combatir situaciones de

---

<sup>7</sup> Véase O.E. KEMPEN y U. ZACHERT (Editores), *Tarifvertragsgesetz*, 4.<sup>a</sup> ed., Bund-Verlag (Frankfurt am Main, 2006), págs. 275 y ss.

<sup>8</sup> Véase *infra*, núm. 4.

<sup>9</sup> A propósito de uno de estos reglamentos y del salario mínimo sectorial que fija, véase A. ARUFE VARELA, «El régimen jurídico de los cuidadores profesionales de dependientes en la legislación federal complementaria del Código Federal Alemán de Seguridad Social», en el volumen *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Laborum (Murcia, 2013), págs. 655 y ss.

<sup>10</sup> La traducción íntegra al castellano de ambas Leyes, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeo)*, cit., págs. 59 y ss. y 71 y ss., respectivamente.

clamorosa explotación salarial, eventualmente padecidas por inmigrantes, que la jurisprudencia laboral alemana detecta<sup>11</sup>.

3. Al respecto, me han parecido especialmente reveladores los hechos descritos en una Sentencia de un Tribunal de Trabajo de Hamburgo de 21 mayo 2007<sup>12</sup> y en una Sentencia –que resolvió el recurso de apelación frente a la recién citada– del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Hamburgo de 17 abril 2008<sup>13</sup>, relativos a la explotación salarial de una emigrante portuguesa que trabajaba en la ciudad-Estado de Hamburgo, explicados por ambas Sentencias en los siguientes términos: 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»<sup>14</sup>; 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»<sup>15</sup>, 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»<sup>16</sup>; y 3) que «el demandado no estaba ni está sujeto a ningún convenio colectivo»<sup>17</sup>, aunque «según el convenio colectivo ... para las empresas de jardinería de los Estados federados de Schleswig-Holstein, Baja Sajonia, Hamburgo y Bremen» –un conve-

---

<sup>11</sup> Véase A. ARUFE VARELA, «La Sentencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 22 abril 2009, sobre usura salarial. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho español, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. II (2010), págs. 13 y ss.

<sup>12</sup> Referencia oficial 26 Ca 241/02, manejada a través de la base de datos de pago [www.iuris.de](http://www.iuris.de).

<sup>13</sup> Referencia oficial 1 Sa 10/07, igualmente manejada a través de la base de datos de pago [www.iuris.de](http://www.iuris.de).

<sup>14</sup> Cfr. Sentencia citada de primera instancia del Tribunal de Trabajo, marginal 1.

<sup>15</sup> Cfr. Sentencia citada de segunda instancia del Tribunal de Trabajo de Estado federado, marginal 3.

<sup>16</sup> *Ibidem*, marginal 23.

<sup>17</sup> Cfr. Sentencia citada de primera instancia del Tribunal de Trabajo, marginal 3.

nio colectivo de eficacia limitada– «el salario por hora ... ascendía ... [últimamente] a 7,84 euros»<sup>18</sup>. Como se ve, se trataba –con parámetros alemanes– de una situación de explotación salarial sangrante. En efecto, dicha trabajadora portuguesa venía a cobrar una media de 520 euros netos mensuales, cuando el salario de convenio aplicable en su sector imponía un salario mínimo profesional de 1.254,4 euros mensuales.

## II. La lucha de la jurisprudencia laboral alemana contra la explotación salarial, aplicando la institución de la usura salarial

4. La recién citada Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Hamburgo, que desestimó las pretensiones de la trabajadora portuguesa explotada, fue recurrida por ella en casación ante el Tribunal Federal alemán de Trabajo, cuya Sala Quinta resolvió el recurso correspondiente por Sentencia de 22 abril 2009<sup>19</sup>. Pues bien, para fundamentar el resultado feliz de estimación por el más alto órgano jurisdiccional laboral de la Federación alemana del recurso interpuesto por la trabajadora explotada, lo primero que trajo a colación fue el precepto del Código Civil alemán regulador de la «usura», que es su parágrafo 138 (preciamente rotulado así en parte, esto es, «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»<sup>20</sup>. Y lo trajo a colación el alto Tribunal para concluir su evidente aplicabilidad al contrato de trabajo –regulado todavía, como se sabe, en otros parágrafos del propio Código

---

<sup>18</sup> Cfr. Sentencia citada de segunda instancia del Tribunal de Trabajo de Estado federado, marginal 21.

<sup>19</sup> Referencia oficial 5 AZR 436/08. Nuestra traducción íntegra de la misma, en A. ARUFE VARELA, «La Sentencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 22 abril 2009, sobre usura salarial. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho español, y traducción castellana», cit., págs. 21-28. De haberla conocido, estoy convencido de que el Profesor U. ZACHERT la hubiese incluido en su elenco de grandes casos judiciales laborales alemanes. Sobre este elenco, 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. 22 y ss.

<sup>20</sup> Apartado 2.

Civil alemán<sup>21</sup>–, pues la regla del párrafo en cuestión, siempre según el Tribunal Federal de Trabajo, «se aplica también a la desproporción notoria entre el valor de la prestación de trabajo y la cuantía del salario en una relación laboral»<sup>22</sup>.

5. Esto sentado, y sobre la base de que ambos litigantes no estaban incluidos en el ámbito de aplicación de ningún convenio colectivo, ni de eficacia limitada ni tampoco de eficacia general (literalmente, «las partes no están vinculadas por ningún convenio colectivo»)<sup>23</sup>, el Tribunal Federal de Trabajo procedió luego a sacar partido a la expresión «desproporción notoria», utilizada por el citado párrafo 138 del Código Civil. Y a este efecto, afirma –ante todo– 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»<sup>24</sup>, teniendo en cuenta que el convenio colectivo en cuestión era el ya citado de empresas de jardinería –de incuestionable eficacia limitada–, aplicable en cuatro Estados federados alemanes (entre ellos, la ciudad-Estado de Hamburgo). Dicha regla porcentual –abreviadamente denominada por la Sentencia «límite de los dos tercios [*Grenze von zwei Dritteln*]]»<sup>25</sup>– la completa el Tribunal Federal de Trabajo con otras dos afirmaciones de extraordinaria importancia práctica, relativas a que lo decisivo es «el salario horario del convenio colectivo, sin complementos, pluses y prestaciones adicionales»<sup>26</sup>, y a 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»<sup>27</sup>.

6. Precisamente por aplicación de esta regla –con sus dos complementos prácticos–, se imponía la conclusión de que la existencia de lo que

---

<sup>21</sup> Cfr. J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 15-21 y 107-112.

<sup>22</sup> Cfr. marginal 9, inciso segundo.

<sup>23</sup> Cfr. marginal 2, inciso segundo.

<sup>24</sup> Cfr. marginal 13.

<sup>25</sup> Véase, por ejemplo, en marginal 17, inciso tercero.

<sup>26</sup> Cfr. marginal 31.

<sup>27</sup> Cfr. marginal 24, inciso séptimo.

la Sentencia denomina repetidamente «usura salarial [*Lohnwucher*]»<sup>28</sup> provocase aquí la nulidad del pacto individual sobre salarios acordado entre trabajadora demandante y empresario demandado, por causa de lo dispuesto en el parágrafo 138 del Código Civil (recuérdese, sobre la genérica «usura» contractual). Y supuesta esta nulidad, la aplicación automática del «parágrafo 612, apartado 2, del Código Civil»<sup>29</sup> —éste sí específicamente relativo ya al contrato de trabajo—, a cuyo tenor «si no está decidido el importe del pago, entonces habrá que considerar como convenido, en caso de existencia de una tasa, el pago tasado, y a falta de una tasa, el pago usual»<sup>30</sup>. Este resultado no pudo, sin embargo, llegar a alcanzarse en este recurso de casación resuelto por el Tribunal Federal de Trabajo, pues faltaban declaraciones de hecho, y más en concreto dos —«el Tribunal de Trabajo de Estado federado no ha establecido expresamente el salario usual en las empresas de jardinería de la región»<sup>31</sup>; «el Tribunal de Trabajo de Estado federado no ha establecido expresamente los requisitos subjetivos de la usura salarial o de un negocio jurídico similar al usurario»<sup>32</sup>—, que impedían aplicar el Derecho objetivo sobre «usura salarial» al concreto supuesto de hecho aquí enjuiciado, lo que explica el ya citado fallo revocatorio de la Sentencia de segunda instancia, con remisión de los autos para su nuevo enjuiciamiento en cuanto al fondo, precisamente a segunda instancia.

### **III. Prospectiva sobre la explotación salarial en alemania, tras el contrato de coalición suscrito por la canciller merkel el 16 diciembre 2013**

7. Evidentemente, esta doctrina del Tribunal Federal alemán de Trabajo sobre el «límite de los dos tercios» no implica en absoluto equiparar la situación de Alemania con la existente en aquellos otros países europeos (por ejemplo, España, Portugal, Francia o el Reino Unido), en los que sí existe un verdadero salario mínimo interprofesional legal,

---

<sup>28</sup> Cfr., por ejemplo, marginales 8, inciso segundo, 17, inciso segundo, ó 25.

<sup>29</sup> Cfr. marginal 9, inciso último.

<sup>30</sup> Sobre el tema, con todo el valor que le da el hecho de ser el comentario de carácter «oficioso» sobre el Derecho alemán del Trabajo, véase R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS e I. SCHMIDT, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 9.<sup>a</sup> ed., C.H. Beck (Múnich, 2009), pág. 1499.

<sup>31</sup> Cfr. marginal 21, inciso tercero.

<sup>32</sup> Cfr. marginal 25.

por diversas razones<sup>33</sup>. En efecto, de un lado, la aplicación al trabajador explotado salarialmente del «límite de los dos tercios» exige que el propio trabajador pleitee contra su empresario ante los tribunales laborales, al efecto de que estos declaren la existencia de «usura salarial»; y de otro lado, la «usura salarial» exige, según el Tribunal Federal de Trabajo, valorar las concretas circunstancias de cada caso, que pueden tener mucho que ver con la intención (en consecuencia, algo subjetivo) de las partes contratantes, y en especial del empresario. Ahora bien, el legislador alemán ha acabado pestañeando ante esta importante doctrina de la jurisprudencia laboral, apareciendo ahora formalizado el cambio en el pacto denominado «Organizar el futuro de Alemania. Contrato de coalición entre la CDU, la CSU y el SPD. 18.ª legislatura [*Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode*]»<sup>34</sup>, que accedió a firmar la Canciller federal, Sra. Angela MERKEL, el día 16 octubre de 2013, con la finalidad de reeditar por segunda vez la llamada «gran coalición [*die grosse Koalition*]»<sup>35</sup>, liderada en su día (2005-2009) por la propia Sra. MERKEL.

8. Se trata de un «contrato» complejísimo, que cubre prácticamente todos los ramos de la política, aunque sólo nos interesa considerar en él su epígrafe temático sobre «Regulación de un salario mínimo legal general [*Allgemeine gesetzliche Mindestlohnregelung*]»<sup>36</sup>, en el que –por encima de todo– brilla su afirmación de que «el 1 enero 2015 se introducirá legalmente un salario mínimo legal intersectorial de 8,50 euros brutos por hora, para todo el ámbito federal [*zum 1. Januar 2015 wird ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je*

---

<sup>33</sup> Véase A. ARUFE VARELA, «La Sentencia del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 22 abril 2009, sobre usura salarial. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho español, y traducción castellana», cit., pág. 18.

<sup>34</sup> Su texto en alemán se puede manejar tanto en el sitio en Internet del Gobierno federal, ubicado en [www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de), como en los sitios en Internet de los tres partidos firmantes del mismo, ubicados en [www.cdu.de](http://www.cdu.de), [www.csu.de](http://www.csu.de) y [www.spd.de](http://www.spd.de).

<sup>35</sup> Sobre ella, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblo (A Coruña, 2010), pág. 17 y nota 18.

<sup>36</sup> Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «La Canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre “el contrato de coalición” de 16 diciembre 2013», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VI (2014), págs. 17 y ss.

*Zeitstunde für das ganze Bundesgebiet gesetzlich eingeführt*]]<sup>37</sup>. En esta afirmación, los términos «legal» y «legalmente» hacen referencia desde luego a una norma federal con rango de Ley, que tendrá que tramitarse parlamentariamente a lo largo del año 2014, afirmando dicho epígrafe sobre esta norma *in fieri* que «elaboraremos, en diálogo con los empresarios y trabajadores de todos los sectores, la Ley [*das Gesetz*] por la que se dé eficacia al salario mínimo, y tendremos en cuenta posibles problemas, p. ej., el trabajo estacional, en su realización»<sup>38</sup>. Sobre su carácter intersectorial –frente a los salarios mínimos meramente «profesionales» o sectoriales, tradicionalmente establecidos en Alemania, como regla, por convenios colectivos sectoriales de eficacia normativa limitada<sup>39</sup>, y como excepción, por reglamentos sectoriales de eficacia general en el correspondiente sector, regulados en la citada Ley de 2009, también repetidamente citada por el «contrato de coalición»–, el epígrafe sostiene sin ambages que «la progresiva disminución de la cobertura de los convenios colectivos ha conducido a zonas en blanco [*zu weißen Flecken*] en el paisaje convencional»<sup>40</sup>, por lo que «a través de la introducción de un salario mínimo legal general, debe asegurarse una protección mínima adecuada [*ein angemessener Mindestschutz*] a las trabajadoras y trabajadores»<sup>41</sup>.

9. Desde un punto de vista prospectivo<sup>42</sup>, aparte la previsible eliminación de situaciones –como la de la inmigrante portuguesa, de que antes tratamos– de clamorosa explotación salarial, parece asimismo previsible que este terremoto alemán pueda acabar impactando sobre dos normas europeas sobre salarios, clamorosamente antitéticas, que son el artículo 4 de la Carta Social Europea<sup>43</sup> y el artículo 153 del Tratado de

<sup>37</sup> Párrafo tercero, inciso primero.

<sup>38</sup> Párrafo octavo.

<sup>39</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, cit., págs. 11 y ss.

<sup>40</sup> Párrafo segundo, inciso primero.

<sup>41</sup> *Ibidem*, inciso segundo.

<sup>42</sup> Véase A. ARUFE VARELA, «La Canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre “el contrato de coalición” de 16 diciembre 2013», cit., págs. 23 y ss.

<sup>43</sup> Al respecto, véase L. TEIXEIRA ALVES, *El cumplimiento de la Carta Social en materia de salarios. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*, Atelier (Barcelona, 2014), *passim*.

Funcionamiento de la Unión Europea<sup>44</sup>. En cuanto al primero de dichos preceptos (sobre el «derecho a una remuneración decente», que es parte del «derecho a una remuneración justa»), parece claro que la tradicional situación de incumplimiento por Alemania del artículo en cuestión («la situación en Alemania es de no conformidad con el Artículo 4, apartado 1, de la Carta sobre la base de que el salario pagado más bajo es manifiestamente injusto [*the situation in Germany is not in conformity with Article 4§1 of the Charter on the ground that the lowest wage paid is manifestly unfair*])» cambiará de raíz cuando se implante el citado «salario mínimo legal intersectorial de 8,50 euros brutos por hora». Y en cuanto al citado precepto del Derecho originario de la Unión Europea («las disposiciones del presente artículo [sobre “Política Social”] no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal»)<sup>45</sup>, quizá la Ley alemana (combinada con su posible efecto dominó, en el que la primera pieza a caer será, con toda probabilidad, Austria)<sup>46</sup> pueda abrir la vía, previa enmienda del precepto en cuestión, a la introducción de un salario mínimo interprofesional europeo.

---

<sup>44</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2.<sup>a</sup> ed., cit., págs. 190 y ss.

<sup>45</sup> Apartado 5.

<sup>46</sup> Sobre los paralelismos de la legislación laboral austríaca con la alemana, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Las estructuras normativas del Derecho austríaco del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudio comparado con el Derecho alemán», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen III (2011), págs. 89 y ss.