Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 15 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 255-264

El «contrato de coalición» gubernamental alemán de 2025. Un análisis jurídico laboral

The german coalition contract to govern of 2025. An employment and labor law analysis

Jesús Martínez Girón *Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*
Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0000-0002-3228-4242

Sumario

1. EL CONTEXTO DEL «CONTRATO DE COALICIÓN»
2. LA ESTRUCTURA DEL «CONTRATO DE COALICIÓN»
3. LA POLÍTICA LABORAL MIGRATORIA EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»
4. LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO NEGRO EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»
5. LA POLÍTICA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»
6. LA JUBILACIÓN ACTIVA EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»
7. LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES GESTORAS DE LA CONTINGENCIA CONTRIBUTIVA DE DEPENDENCIA, SEGÚN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»
8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Cita Sugerida: MARTÍNEZ GIRÓN, J.: «El "contrato de coalición" gubernamental alemán de 2025. Un análisis jurídico laboral». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 15 (2025): 255-264.

Resumen

Este trabajo analiza el nuevo contrato gubernamental de coalición estipulado por los partidos políticos alemanes de centro derecha y de centro izquierda, para gobernar Alemania hasta el año 2028. Aborda cinco concretos aspectos de mucho interés jurídico laboral. Dos de ellos son de Derecho individual del Trabajo, referidos a la política laboral migratoria y a la lucha contra el trabajo negro. Otros dos se refieren a aspectos de Derecho colectivo del Trabajo, centrados en la dignidad del salario mínimo legal alemán y en las condiciones de trabajo aplicables a los asalariados de ciertas gestoras del sistema contributivo alemán de Seguridad Social. El último, trata de los nuevos incentivos aplicables a la jubilación flexible, donde se entremezclan problemas de Derecho individual del Trabajo y problemas de Derecho de la Seguridad Social.

Palabras clave

Alemania; Contrato de coalición; Cuidadores profesionales de dependientes; Jubilación flexible; Salario mínimo legal; Trabajo negro.

Abstract

This paper analyses the new coalition government contract signed by the center-right and center-left German political parties to govern Germany until 2028. It addresses five specific aspects of great employment and labor legal interest. Two of them are on employment Law, referred to employment migration policy and the fight against irregular employment. Two others deal with collective labor Law, focusing on the dignity of the German legal minimum wage and the working conditions applicable to employees in certain entities managing the German contributory system of Social Security. The last one deals with the new incentives applicable to flexible retirement, where problems of employment Law and Social Security Law are intertwined.

Keywords

Coalition contract; Employees in long-term care; Flexible retirement; Irregular employment; Germany; Legal minimum wage; Migration.

1. EL CONTEXTO DEL «CONTRATO DE COALICIÓN»[1]

El pasado día 9 de abril del corriente año 2025 concluyeron las negociaciones entre los dos tradicionales partidos alemanes de derecha y de izquierda (esto es, la CDU/CSU, lideradas por el Sr. Friedrich MERZ, y el SPD, coliderado por el Sr. Lars KLINGBEIL) para la formación de un Gobierno federal de coalición que cubra la 21ª Legislatura del Parlamento Federal alemán (en principio, para los años 2025 a 2028), con la firma (como es tradicional en Alemania, cuando se constituye un Gobierno de ese carácter) de un «Contrato de coalición [*Koalitionsvertrag*]», cuyo texto puede localizarse en los sitios en Internet de los partidos políticos firmantes del contrato (seguramente con el objetivo de facilitar la cita de concretos pasajes del mismo, se numera cada línea del original alemán de este contrato, alcanzado un total de 4588 líneas, las cuales cubren un denso documento de 146 páginas)[2]. Supuesto que la coalición de los grandes partidos políticos alemanes de derecha e izquierda suele conocerse allí con el nombre de «la gran coalición [*die Große Koalition*]», se trata de la cuarta coalición de ese tipo entre ellos, habiendo precedido a éste de 2025 los «contratos de coalición» de 2005, 2013 y 2018 (todos ellos suscritos, del lado de la derecha, por la Sra. Angela MERKEL)[3], aunque este cuarto contrato se firma en un contexto completamente distinto, marcado por el auge del partido Alianza para Alemania (*Allianz für Deutschsland*), que es un partido político de extrema derecha radical. Este nuevo contexto político alemán lo refleja, con toda claridad y con toda rotundidad, el nuevo «contrato de coalición» de 2025, de un lado, porque en su Preámbulo (*Präambel*) los partidos políticos firmantes se autocalifican «como partidos del centro político [*als Parteien der politischen Mitte*]»[4], para así marcar distancias con los partidos de extrema derecha y de extrema izquierda que no pretenden ocupar dicho virtuoso espacio central; y de otro lado, porque en el último epígrafe del contrato (numerado con un 6 y rotulado, en parte, «Métodos de trabajo del Gobierno federal y de los grupos parlamentarios»)[5] se afirma que «los socios de coalición excluyen, en todos los niveles políticos, cualquier colaboración con partidos contrarios a la Constitución, contrarios a la democracia y de extrema derecha»[6], cabiendo conjeturar incluso que el lema elegido para titular este nuevo «contrato de coalición» (esto es, «Responsabilidad para Alemania [*Verantwortung für Deutschland*]») pretende contraponerse al nombre del partido político alemán de extrema derecha recién citado (recuérdese, «Alternativa para Alemania»).

---

[1] Esta publicación es parte del proyecto de I+D+i con referencia PID2022-136807NB-I00, financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

[2] Cfr. www.cdu.de, www.csu.de y www.spd.de. En alemán, el nombre del documento es «Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode».

[3] Respecto de ellos, véase Arufe Varela, A.: «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*, volumen VI, 2014, págs. 19 y ss.; Martínez Girón, J.: «La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 41, 2015, págs. 440 y ss.; Arufe Varela, A.: «La polémica sobre la unidad o la pluralidad de convenios colectivos en Alemania», *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, número 40, 2018, págs. 32 y ss.; y Arufe Varela, A.: «El contenido de Seguridad Social del contrato de coalición de 2018, entre la derecha y la izquierda alemanas», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, número 16, 2018, págs. 233 y ss. Sobre la llamada «coalición semáforo [Ampelkoalition]», liderada por el Partido Socialdemócrata del Sr. Olaf Scholz, que gobernó en Alemania hasta el año 2024, véase Vizcaíno Ramos, I.: «El contrato alemán de coalición de gobierno de 2021, entre el Partido Socialdemócrata de Alemania, los Verdes y el Partido Demócrata Liberal, y su contenido laboral. Análisis comparado y traducción parcial al castellano», *Revista Galega de Dereito Social*, número 19, 2023, págs. 89 y ss.

[4] Cfr. línea 28.

[5] Textualmente, «Arbeitsweise des Bundesregierung und Fraktionen».

[6] Cfr. líneas 4506 a 4508. Textualmente, «Die Koalitionspartner schließen auf allen politischen Ebenen jede Zusammenarbeit mit verfassungsfeindlichen, demokratiefeindlichen und rechtsextremen Parteien aus».

2. LA ESTRUCTURA DEL «CONTRATO DE COALICIÓN»

Desde un punto de vista estructural, el documento en que se formaliza este nuevo «contrato de coalición» consta de un Preámbulo, ya citado, y de seis grandes epígrafes numerados en arábigo, reflejando esta estructura los grandes desafíos económicos, políticos e ideológicos que se ciernen en la actualidad sobre Alemania (por ejemplo, de acuerdo con el Preámbulo, «la guerra de agresión rusa contra Ucrania amenaza nuestra seguridad»[7], el que «internamente, nuestra economía se encuentra en un estado de crecimiento persistentemente débil»[8], el que «simultáneamente, la política comercial proteccionista pone en peligro la estabilidad y el orden de la economía mundial»[9] o, también, que «la migración irregular polariza nuestra sociedad»[10]), con su correspondiente reflejo en los distintos epígrafes del contrato, alguno de ellos de contenido espectacular e inquietante, a la vez (por ejemplo, el epígrafe 5, sobre «Alemania segura»[11], presidido por la idea de que «queremos poder defendernos para que no tengamos que defendernos»[12], el cual hay que poner en conexión con un subepígrafe titulado «Viajes al espacio [*Raumfahrt*]», en el que se afirma que dicha concreta híper-tecnología es «central para nuestra seguridad y nuestras capacidades militares»[13]). Desde una perspectiva jurídico laboral —que es la mía—, la porción más interesante del contrato es el subepígrafe 2 del epígrafe 1 (rotulado «Trabajo y Seguridad Social [*Arbeit und Soziales*]»), aunque también posea un subido interés el subepígrafe 2 del epígrafe 4 (rotulado «Salud y Dependencia [*Gesundheit und Pflege*]»), en relación con los cuales analizaré en lo que sigue dos cuestiones de Derecho individual del Trabajo (relativas al empleo de inmigrantes cualificados y a la lucha contra el trabajo negro; cfr. *infra*, 3 y 4, respectivamente), dos cuestiones de Derecho colectivo del Trabajo (relativas al papel de la negociación colectiva en la consecución de un salario nacional medio digno, y a la negociación colectiva de los trabajadores empleados por algunas entidades gestoras de la Seguridad Social; cfr. *infra*, 5 y 7, respectivamente), así como un problema ulterior (referido a la potenciación que se quiere en Alemania de la jubilación activa), en el que se entrecruzan inextricablemente el Derecho individual del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social (cfr. *infra*, 6). Todos ellos son asuntos de competencia del Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social, cuya tenencia se atribuye —como es tradicional en los contratos de «gran» coalición[14]— al partido socialdemócrata alemán[15].

3. LA POLÍTICA LABORAL MIGRATORIA EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»

Aunque el «contrato de coalición» endurezca la normativa reguladora del Derecho de extranjería (refugiados, solicitantes de asilo y, por supuesto, inmigrantes irregulares), al tratarse de un tema que polariza la sociedad alemana, también se ve obligado a reconocer —con carácter general—

[7] Cfr. línea 12. Textualmente, «Der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine».

[8] Cfr. línea 16. Textualmente, «Im Inneren ist unsere Wirtschaft in einer anhaltenden Wachstumsschwäge».

[9] Cfr. líneas 17 y 18. Textualmente, «Zugleich stellt eine protektionistische Handelspolitik die Stabilität und Ordnung der Weltwirtschaft in Frage».

[10] Cfr. líneas 18 y 19. Textualmente, «Irreguläre Migration polarisiert unsere Gesellschaft».

[11] El rótulo completo de este epígrafe es «Política exterior completamente responsable, Europa unida, Alemania segura». Textualmente, «Verantwortungsvolle Auβenpolitik, geeintes Europa, sicheres Deutschland»

[12] Cfr. líneas 3960 y 3961. Textualmente, «Wir wollen uns verteidigen können, um uns nicht verteidigen zu müssen».

[13] Cfr. líneas 223 y 224. Textualmente, «ist … für unsere Sicherheit und unsere militärischen Fähigkeiten zentral».

[14] Al respecto, véase Arufe Varela, A.: «La Canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán; Un estudio laboral sobre el "contrato de coalición" de 16 diciembre 2013», cit., pág. 20.

[15] En el «contrato de coalición», se afirma que «el SPD se ocupa de los siguientes Ministerios: Finanzas, Justicia y Protección del Consumidor, Trabajo y Seguridad Social, Defensa, Medioambiente, Protección del Clima, Protección de la Naturaleza y Seguridad Nuclear, Cooperación Económica y Desarrollo, Vivienda, Urbanismo y Construcción» (líneas 4565 a 4572). Textualmente, «Die SPD stellt die Leitung folgender Ministerien: Finanzen, Justiz und Verbraucherschutz, Arbeit und Soziales, Verteidigung, Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit, Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen».

que «como sociedad que envejece, dependemos de la inmigración»[16], lo que explica su afirmación de que «por eso, mejoramos las vías legales de inmigración orientada al mercado de trabajo y reforzamos las condiciones marco para una integración exitosa»[17]. En relación con ello, el anuncio más espectacular efectuado se refiere a la creación de una nueva Agencia federal especializada en la gestión de la política laboral migratoria, en cuanto que rama especializada de la política general de empleo (esta última gestionada en sus dos vertientes, activa y pasiva, por la Agencia Federal de Empleo [*Bundesagentur für Arbeit*])[18], orientada a captar y retener mano de obra cualificada extranjera (según el contrato, «al respecto, con la colaboración de la Agencia Federal de Empleo, creamos una agencia digital para la inmigración de mano de obra cualificada —una "Agencia work-and-stay [trabaja y quédate]"— con una plataforma informática central como ventanilla única para los trabajadores cualificados extranjeros»)[19]. Siempre según el «contrato de coalición», se pretende que esta nueva Agencia federal centralice todo lo relativo a la captación de mano de obra extranjera cualificada («la agencia agrupa y acelera, entre otros, todos los procesos relacionados con la migración laboral y el reconocimiento de cualificaciones profesionales y académicas»[20], completando esta afirmación con la de que «establecemos el procedimiento unitario de reconocimiento de ocho semanas»[21]). En cuanto a la fidelización de la mano de obra extranjera captada, todo se hace depender de la formación profesional dual (según el contrato, «la formación profesional y la formación continua dual es el buque insignia de Alemania»)[22], lo que pretende lograrse «con una conexión entre la experiencia laboral previa, el aprendizaje del idioma en el trabajo y la formación/cualificación en el trabajo»[23]. Parece razonable predecir que la materialización del acuerdo en todos estos puntos exigirá modificar a fondo el Libro III del Código de Seguridad Social (*Dritte Buch des Sozialgesetezbuchs* o, en su acrónimo alemán, SGB III), al tratarse de la norma reguladora de las competencias y funciones de la citada Agencia Federal de Empleo[24].

4. LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO NEGRO EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»

El Derecho alemán del Trabajo siempre ha mostrado una aversión especial a la economía sumergida o en la sombra, lo que explica la promulgación en Alemania de una norma singular, de la que carecemos en España, que es la Ley para la Lucha contra el Trabajo Negro y la Ocupación Ilegal (*Gezetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung* o, en su acrónimo

[16] Cfr. línea 62. Textualmente, «Als alternde Gesellelschaft sind wir auf Zuwanderung angewisen».

[17] Cfr. líneas 62 a 64. Textualmente, «Deshalb verbessern wir legale Wege der geordneten Zuwanderung in den Arbeitsmarkt und stärken die Rahmenbedingungen für gelingende Integration».

[18] Al respecto, véase Arufe Varela, A.: «El modelo alemán de gestión de las políticas de empleo», en el volumen Estrategia europea, Estado autonómico y política de empleo. *XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vigo, 10 y 11 de mayo de 2007, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), págs. 383 y ss.

[19] Cfr. líneas 420 a 423. Textualmente, «Dafür schaffen wir, unter Mitwirkung der Bundesagentur für Arbeit, eine digitale Agentur für Fachkräfteeinwanderung —„Work-and-stay-Agentur"— mit einer zentralen IT-Plattform als einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte».

[20] Cfr. líneas 423 a 424. Textualmente, «Die Agentur bündelt und beschleunigt unter anderem alle Prozesse der Erwerbsmigration und der Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen».

[21] Cfr. líneas 426 y 427. Textualmente, «Wir setzen uns für einheitliche Anerkennungsverfahren innerhalb von acht Wochen ein».

[22] Cfr. líneas 533 y 535. Textualmente, «Die duale berufliche Aus- und Weiterbildung ist das Aushängeschild Deutschlands». Sobre el tema, véase Brecht-Heitzmann, H.: «El subsidio de formación profesional para aprendices en Alemania» [traducción castellana de Jesús Martínez Girón], *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 13, 2024, págs. 275 y ss.

[23] Cfr. líneas 440 y 441. Textualmente, «mit einer Verbindung aus früherer Arbeitserfahrung, berufsbegleitendem Spracherwerb und berufsbegleitender Weiterbildung/Qualifizierung».

[24] Sobre el contexto normativo en que se inserta dicho Libro, véase Brecht-Heizmann, H.: «Las fuentes normativas del Derecho alemán de la Seguridad Social» [traducción castellana de Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela], *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, número 18, 2019, págs. 199 y ss.

alemán, SchwarzArbG) de 23 julio de 2004[25]. No extraña, por eso, que las referencias al tema resulten continuas en el «contrato de coalición», repitiéndose en diversos epígrafes del mismo la afirmación de que «queremos reforzar, además, el control financiero del trabajo negro y enfrentarnos de ese modo con más dureza a aquellos que se dedican a la ocupación ilegal o que trabajan en negro»[26]. En este asunto, llama poderosamente la atención el detalle del «contrato de coalición», identificando concretas bolsas de trabajo negro que resulta preciso combatir (por ejemplo, «la industria de la peluquería está en el catálogo de sectores de la Ley de Lucha contra el Trabajo Negro que hay que retomar»)[27], llegando incluso a referirse a alguna muy reciente resolución judicial sobre «falsos autónomos», que ha provocado una gran controversia en Alemania. Este concreto pasaje del contrato de coalición afirma lo siguiente: «crearemos pronto un procedimiento de clarificación de estatus más rápido, más jurídicamente seguro y más transparente, en interés de los autónomos, de las trabajadoras y trabajadores, y de las empresas, con la mirada puesta también en las repercusiones de la Sentencia Herrenberg»[28]. Se trata del caso, relativo a una supuesta profesora «honoraria» de una escuela municipal de música de la ciudad de Herrenberg (Estado federado de Baden-Würtemberg), resuelto por una Sentencia de la Sala 12 del Tribunal Federal de Seguridad Social (*Bundessozialgericht*) de 28 junio 2022[29], en la que se concluyó —a pesar de que la trabajadora en cuestión venía siendo empleada como supuesta autónoma desde el año 2000— que «no se encuentra ningún indicio de actividad autónoma»[30], supuesto que para responder a la cuestión de «si existe trabajo dependiente, son siempre decisivas las concretas circunstancias de la relación autónoma o de la relación laboral»[31]. El escándalo fue mayúsculo, al encontrarse aparentemente en esa misma situación miles de profesores de música en toda Alemania. Pero el «contrato de coalición», que asume la doctrina de dicha Sentencia, se muestra al respecto inflexible (literalmente y secamente, «queremos impedir los falsos autónomos»)[32].

5. LA POLÍTICA SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»

Aunque Alemania es un país tradicionalmente cumplidor del deber de transponer dentro de plazo las Directivas laborales de la Unión Europea [lo prueba recientemente, por ejemplo, la promulgación de una Ley de 2022 para transponer temporáneamente la Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, todavía no transpuesta en España][33], sorprende que haya transcurrido el plazo para transponer la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, sin que se haya promulgado la correspondiente norma alemana transpositoria de la misma, aunque este asunto —sobre el que implícitamente se pronuncia el «contrato de coalición»— tenga una explicación razonable. Como se sabe, dicha Directiva fue

[25] Últimamente modificada por el artículo (Artikel) 24 de una Ley de 6 mayo 2024. Sobre ella, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, A Coruña, Netbiblo, 2007, págs. 37 y ss., y 131 y ss.

[26] Cfr. líneas 526 a 528. Textualmente, «Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wollen wir weiter stärken und so härter gegen diejenigen vorgehen, die illegale Beschäftigung betreiben oder schwarzarbeiten». Con afirmaciones parecidas, véanse líneas 1692 a 1695.

[27] Cfr. líneas 529 a 530. Textualmente, «Das Friseurgewerbe ist in den Katalog der Branchen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufzunehmen».

[28] Cfr. líneas 467 a 470. Textualmente, «Wir werden das Statusfeststellungsverfahren zügig im Interesse von Selbstständigen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Unternehmen schneller, rechtssicherer und transparenter machen, zum Beispiel auch mit Blick auf die Auswirkungen des Herrenberg-Urteils».

[29] Referencia oficial alemana B 12 R 3/20 R (referencia oficial general ECLI:DE.BSG:2022:280622:UB12R320R0).

[30] Cfr. marginal 22. Textualmente, «findet sich kein Indiz für eine selbständige Tägigkeit».

[31] Ibidem. Textualmente, «Für die Frage, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, sind stets die konkreten Umstände des individuellen Auftrags- oder Beschäftigungsverhältnisses maßgebend».

[32] Cfr. línea 470. Textualmente, «Scheinselbstständigkeit wollen wir verhindern».

[33] Véase Martínez Girón, J.: «La Ley alemana de 20 de julio de 2022, de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen 15, 2023, págs. 163 y ss.

impugnada por Dinamarca ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sin que pueda descartarse del todo a día de hoy que este Tribunal acabe resolviendo anularla[34]. Se explica así, poco antes de que venciese el plazo para transponer la Directiva («a más tardar el 15 de noviembre de 2024»)[35], que el Boletín Oficial Federal (*Bundesgesetzblatt*) publicase una notificación (*Bekanntmachung*), firmada por el Ministro federal de Trabajo y de Seguridad Social, relativa a que la Directiva se transpondría mediante la enmienda de cuatro Leyes alemanas, aunque sin concretar ningún plazo para hacerlo[36]. Entre tanto se resuelve dicho caso, el «contrato de coalición» se pronuncia sobre el propósito del Gobierno alemán de acogerse a lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva, a efectos de evaluar la dignidad o adecuación del salario mínimo legal alemán[37], con exclusión del criterio más difícil de cumplir utilizado por el Comité Europeo de Derechos Sociales, al efecto de calibrar si se viola o no lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea[38]. En efecto, se afirma en él que «la Comisión del Salario Mínimo se orientará en el marco de una valoración conjunta, tanto de la práctica convencional como del 60 por ciento del salario medio bruto [no neto] de los trabajadores empleados a jornada completa»[39], con la finalidad —previa modificación de la Ley federal reguladora de los convenios colectivos (una de las cuatro Leyes a enmendar, según la «notificación» anteriormente citada)— de que «se alcance el salario mínimo de 15 euros en el año 2026»[40], teniendo en cuenta que «nuestro objetivo es una mayor cobertura de los convenios colectivos»[41], de manera que «los salarios fijados por convenio colectivo deban volver a ser la regla, y no permanezcan como la excepción»[42].

6. LA JUBILACIÓN ACTIVA EN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»

En materia de jubilación flexible (en alemán «*Flexirente*»), el «contrato de coalición» se propone introducir una medida espectacular, con el doble objetivo simultáneo de no recalentar el sistema de pensiones y de retener en el servicio activo mano de obra de confianza, así como altamente capacitada y cualificada. En línea con la legislación promulgada en 2016 sobre la citada jubilación

[34] Sobre el tema, críticamente, véase Kilpatrick, C. y Steiert, M.: «A little learning is a dangerous thing: AG Emiliou on the Adequate Minimum Wages Directive (C-19/23, Opinion of 14 January 2025)», *European University Institute. Law*, número 2, 2025, pgs. 1 y ss.

[35] Cfr. su artículo 17, apartado 1, párrafo primero.

[36] Véase Boletín Oficial Federal de 23 octubre 2024, Parte I, número 313, pág. 2024. Como normas a modificar, menciona la Ley del Salario Mínimo (Mindestlohngesetz) de 11 agosto 2014, la Ley de Convenios Colectivos (Tarifvertragsgesetz) en su redacción de 25 agosto 1969, la Ley de Tribunales de Trabajo (Arbeitsgerichtsgesetz) en su redacción de 2 julio 1979, así como el Código Civil (Bürgerliche Gesetzbuch), suponiendo que en lo relativo a sus parágrafos 633 y siguientes (los relativos, como se sabe, a la regulación del contrato de trabajo).

[37] Según dicho precepto de la Directiva, los Estados miembros «podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional» (apartado 4, inciso segundo).

[38] Al respecto, con cruda y encomiable claridad, véase Vizcaíno Ramos, I.: «El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum, número 6, 2023, págs. 149 y ss. Sobre el tema, las últimas Conclusiones publicadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales afirmaban, respecto de Alemania, lo siguiente: «El Comité considera que la información relativa a los salarios medio y mínimo netos suministrada por el informe [del Gobierno alemán] es incompleta. Por eso, pide que el siguiente informe suministre información relativa a cuantías netas de los salarios medio y mínimo. Mientras tanto, reserva su posición sobre este asunto». Cfr. Conclusions XXIII-3 — Germany—Article 4-1, 20-01-2023, 01/01/2017 – 31/12/2020, accesibles a través de la base de datos HUDOC del Consejo de Europa, ubicada en www.coe.int.

[39] Cfr. líneas 549 a 551. Textualmente, «wird sich die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren».

[40] Cfr. líneas 551 y 552. Textualmente, «ist ein Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar».

[41] Cfr. línea 552. Textualmente, «Unser Ziel ist eine höhere Tarifbindung».

[42] Cfr. líneas 552-553. Textualmente, «Tariflöhne müssen wieder die Regel werden und dürfen nicht die Ausnahme bleiben».

flexible[43], se pretende ahora (siempre previo acuerdo del trabajador y el empresario, lo que evidencia las interacciones aquí existentes entre el Derecho individual del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social)[44] mantener el incentivo de retrasar el acceso al cobro de la pensión de jubilación para seguir trabajando, pero reforzando este incentivo (consistente en un incremento de la pensión de jubilación retardada del 6 por ciento anual) con un nuevo y poderoso incentivo fiscal, según el cual quedarían exentas de tributar las rentas salariales percibidas por el trabajador, en cuantía muy cercana a la del salario mínimo legal alemán (este último asciende a 2.222 euros brutos anuales, supuesta una jornada de trabajo de 40 horas semanales, para el corriente año 2025)[45]. Lo que afirma a este respecto el «contrato de coalición» —sobre la base de que «el posible acceso a la pensión de jubilación libre de penalizaciones, tras 45 años cotizados, se mantiene en el futuro»[46]— es lo siguiente: 1) «simultáneamente, creamos incentivos fiscales complementarios, con los que se retribuye más el trabajo voluntariamente prolongado»[47]; 2) «hacemos atractivo el trabajo de los mayores con una pensión de jubilación activa»[48], en cuanto que distinta de la pensión de jubilación activada, pues «en lugar de un incremento adicional de la edad legal de acceso a la pensión de jubilación, queremos más flexibilidad en el tránsito del trabajo a la jubilación»[49]; y 3) «quien alcance la edad legal de jubilación y continúe trabajando voluntariamente, cobra su salario con hasta 2000 euros al mes libres de impuestos»[50]. Se trata de medidas que operarán en un contexto claramente favorecedor de la prolongación de la vida laboral activa (tema preocupante en Alemania, como ya se dijo, dado el envejecimiento de su población), pues se mantiene la compatibilidad total entre el trabajo y la pensión de jubilación ya activada, asimismo puesta en práctica por la citada legislación de 2016. Es claro, por lo demás, si comparada esta última con la regulación legal que tenemos en España, que la solidaridad del modelo alemán con la Seguridad Social ha de ser calificada necesariamente como «alta»[51].

7. LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES GESTORAS DE LA CONTINGENCIA CONTRIBUTIVA DE DEPENDENCIA, SEGÚN EL «CONTRATO DE COALICIÓN»

Sobre la base de que la contingencia contributiva de dependencia es uno de los cinco pilares en que se asienta el sistema contributivo alemán de Seguridad Social (regulado en el Libro XI del Código de Seguridad Social), totalmente en línea —a diferencia de lo que sucede en España— con lo dispuesto en el artículo 34, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea[52], sólo interesa poner de relieve aquí (después de destacar, eso sí, la trascendencia que el «contrato de coalición» otorga a dicha contingencia) un aspecto muy concreto de Derecho

[43] Sobre ella, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Barcelona, Atelier, 2023, pág. 265 y nota 16.

[44] Cfr. parágrafo 21 del Libro VI del Código de Seguridad Social. Al respecto, Reinhardt, H. y Silber, W. (Editores): *Sozialgesetzbuch VI. Gesetzliche Rentenversicherung SGB VI/Versorgungsausgleich. Lehr- und Praxiskommentar*, 5ª ed., Múnich, Luchterhand, 2021, §21.

[45] Al respecto, véase el enlace «Mindestlohn» del sitio en Internet del Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social, ubicado en www.bmas.de.

[46] Cfr. línea 609. Textualmente, «Ein abschlagsfreier Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren wird auch künftig möglich bleiben».

[47] Cfr. líneas 610 y 611. Textualmente, «Gleichzeitig schaffen wir zusätzliche finanzielle Anreize, damit sich freiwilliges längeres Arbeiten mehr lohnt».

[48] Cfr. líneas 612 y 613. Textualmente, «Arbeiten im Alter machen wir mit einer Aktivrente attraktiv».

[49] Cfr. líneas 611 y 612. Textualmente, «Statt einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wollen wir mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente».

[50] Cfr. líneas 613 y 614. Textualmente, «Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, bekommt sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei».

[51] Respecto de todo ello, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., cit., págs. 265-266.

[52] Al respecto, véase Arufe Varela, A.: *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Barcelona, Atelier, 2019, págs. 13 y ss.

colectivo del Trabajo, orientado a mejorar las condiciones laborales de los cuidadores profesionales de dependientes, entre otros trabajadores asalariados, empleados por las entidades gestoras de la contingencia contributiva en cuestión. En Alemania, existe un convenio colectivo de ámbito federal, aplicable —en principio— a los asalariados empleados por la Administración pública federal, periódicamente renegociado desde su entrada en vigor el 1 octubre 2005 (es el denominado convenio colectivo para el servicio público [*Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst*] o, en su acrónimo alemán, TVöD), cuya última actualización prevé negociarse en el corriente año 2025[53]. Pues bien, lo que pretende el «contrato de coalición» es que todas las gestoras de Seguridad Social implicadas en el tema (como las cajas del seguro de enfermedad común y las cajas de dependencia, «que se financian con ingresos provenientes de cotizaciones sociales»)[54] retribuyan a sus empleados asalariados con una estructura salarial equivalente a la de los asalariados empleados por la Federación alemana (a calificar, consecuentemente, de modélica), aunque no se encuentren cubiertos por ningún convenio colectivo, a cuyo efecto establece que «en el futuro deben orientarse … por el convenio colectivo para el servicio público (TVöD)»[55], pues «con estas medidas conseguimos cambios estructurales con un potencial de ahorro importante»[56].

8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Arufe Varela, A.: «El modelo alemán de gestión de las políticas de empleo», en el volumen *Estrategia europea, Estado autonómico y política de empleo. XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vigo, 10 y 11 de mayo de 2007*, Madrid, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.

Arufe Varela, A.: «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*, volumen VI, 2014.

Arufe Varela, A.: «La polémica sobre la unidad o la pluralidad de convenios colectivos en Alemania», *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, número 40, 2018.

Arufe Varela, A.: «El contenido de Seguridad Social del contrato de coalición de 2018, entre la derecha y la izquierda alemanas», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, número 16 (2018).

Arufe Varela, A.: *El seguro social de dependencia en Alemania. Un comentario del Libro XI del Código alemán de Seguridad Social, con su traducción íntegra al español*, Barcelona, Atelier, 2019.

Böhle, T., Bepler, K., Martin, K. y Stöhr, F. (Fundadores): *TVöD Kommentar. Tarifrecht öffentlichen Dienst. Bund and VKA*, 2 volúmenes, Múnich, C.H. Beck, 2025.

Brecht-Heizmann, Holger: «Las fuentes normativas del Derecho alemán de la Seguridad Social» [traducción castellana de Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela], *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, número 18, 2019.

[53] El comentario más clásico y monumental relativo al mismo, actualizado a 1 diciembre 2024 y que tiene en cuenta los precedentes del convenio colectivo en cuestión, es Böhle, T., Bepler, K., Martin, K. y Stöhr, F. (Fundadores), *TVöD Kommentar. Tarifrecht öffentlichen Dienst. Bund and VKA*, 2 volúmenes, Múnich, C.H. Beck, 2025, 6960 págs.

[54] Cfr. línea 3513. Textualmente, «die aus Beitragsaufkommen finanziert werden».

[55] Cfr. líneas 3515 a 3517. Textualmente, «Künftig sollen sich … am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientieren».

[56] Cfr. líneas 3517 y 3518. Textualmente, «Mit diesen Maβnahmen schaffen wir Strukturveränderungen mit erheblichem Einsparpotenzial».

Brecht-Heitzmann, H.: «El subsidio de formación profesional para aprendices en Alemania» [traducción castellana de Jesús Martínez Girón], *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 13, 2024.

Kilpatrick, C. y Steiert, M.: «A little learning is a dangerous thing: AG Emiliou on the Adequate Minimum Wages Directive (C-19/23, Opinion of 14 January 2025)», *European University Institute. Law*, número 2, 2025.

Martínez Girón, J.: «La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 41, 2015.

Martínez Girón, J.: «La Ley alemana de 20 de julio de 2022, de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, volumen 15, 2023.

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, A Coruña, Netbiblo, 2007.

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A.: *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Barcelona, Atelier, 2023.

Reinhardt, H. y Silber, W. (Editores), *Sozialgesetzbuch VI. Gesetzliche Rentenversicherung SGB VI/Versorgungsausgleich. Lehr- und Praxiskommentar*, 5ª ed., Múnich, Luchterhand, 2021.

Vizcaíno Ramos, I.: «El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea: Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, número 6, 2023.

Vizcaíno Ramos, I.: «El contrato alemán de coalición de gobierno de 2021, entre el Partido Socialdemócrata de Alemania, los Verdes y el Partido Demócrata Liberal, y su contenido laboral. Análisis comparado y traducción parcial al castellano», *Revista Galega de Dereito Social*, número 19, 2023.