# El impacto de la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general sobre el Código alemán de Seguridad Social. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español
# The impact of the new German Statute ruling the general minimum wage on the German Code of Social Security. A study from the point of view of Spanish Law

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN
*CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*
*FACULTAD DE DERECHO - UNIVERSIDAD DE A CORUÑA*

**Resumen**

La promulgación en 2014 de la Ley alemana reguladora del salario mínimo general, que pone fin a la falta de existencia en Alemania de la institución del salario mínimo interprofesional, ha impactado no sólo sobre el ordenamiento jurídico laboral alemán en su conjunto, sino también sobre el ordenamiento jurídico alemán de la seguridad social. En este trabajo, se analiza dicho impacto sobre el Código alemán de Seguridad Social, focalizándolo en su Libro Cuarto (regulador con carácter transversal del aseguramiento social), en su Libro Tercero (monográficamente regulador de la protección contributiva por desempleo) y en su Libro Undécimo (monográficamente regulador de la protección por dependencia). El estudio se contextualiza con las correspondientes referencias al Derecho español relativo a dichos temas.

**Palabras clave**

Salario mínimo interprofesional alemán; Código alemán de Seguridad Social; Aseguramiento social; Desempleo; Dependencia

**Abstract**

The enactment in 2014 of the German statute ruling the general minimum wage, which ends the lack of existence in Germany of the institution of the interprofessional minimum wage, has impacted not only on the German labor legal order as a whole, but also on the German social security legal order. In this paper, such impact on the German Code of Social Security is analysed, focussing it on its Fourth Book (ruling in a transverse way the social insurance), on its Third Book (ruling separately the contributory protection for unemployment), and on its Eleventh Book (ruling separately the protection of dependency). This study is contextualised with the corresponding references to Spanish Law dealing with such subjects.

**Keywords**

German interprofessional minimum wage; German Code of Social Security; Social insurance; Unemployment; Dependency

## 1. SOBRE LA APARENTE INCOMUNICABILIDAD DEL DERECHO ALEMÁN DEL TRABAJO Y DEL DERECHO ALEMÁN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**1.** Como se sabe, en Alemania el Derecho del Trabajo (*Arbeitsrecht*) y el Derecho de la Seguridad Social (*Sozialrecht*) son compartimentos estancos, desde el punto de vista universitario, como lo son también en España el Derecho del Trabajo, el Derecho Mercantil y el Derecho Financiero y Tributario. Por paradójico que pueda resultar, es un estado de cosas que tiene allí una explicación «judicial», pues a pesar de tratarse de «un país que no es de "Derecho común", sino de "Derecho civil" –como lo son Francia o España–, la enseñanza

universitaria del Derecho siempre ha estado condicionada en Alemania, ya desde el año 1877, por la formación que debían llegar a adquirir precisamente los Jueces»[1]. Tras muchos avatares legislativos, la norma decisiva sobre este tema es hoy el parágrafo 5a (rotulado «Estudio [*Studium*]») de la Ley federal alemana del Juez (*Deutsches Richtergesetz*) o, en su abreviatura oficial, DRiG, de 8 septiembre 1961, en el que se afirma –en lo esencial, a propósito de la formación universitaria que deben recibir los estudiantes de Derecho en Alemania, aun cuando nunca pretendan llegar a ejercer profesionalmente como jueces– que «especialidades obligatorias [*Pflichtfächer*] son los ámbitos nucleares [*Kernbereiche*] del Derecho Civil, del Derecho Penal, del Derecho Público y del Derecho Procesal, incluidas las referencias al Derecho europeo, a los métodos de la ciencia jurídica y a los fundamentos filosóficos, históricos y sociales»[2], sobre la base –y esto es sumamente importante– de que «los contenidos del estudio tienen en cuenta la praxis jurisprudencial, administrativa y de asesoramiento jurídico»[3]. Este precepto afirma, además, que «los detalles los regula el Derecho de los Estados federados»[4], remitiendo así a los ordenamientos jurídicos de los dieciséis Estados federados (*Bundesländer*) de que se compone, de acuerdo con la Constitución federal, la República Federal de Alemania. Pues bien, si se examinan las concretas Leyes y Reglamentos reguladores del tema en dichos dieciséis Estados federados, resulta claro –a título regla general– que el Derecho del Trabajo es uno de los «ámbitos nucleares» del Derecho Civil (*bürgerliches Recht* o, también, *Zivilrecht*), mientras que el Derecho de la Seguridad Social forma parte, a su vez, de los «ámbitos nucleares» del Derecho Público, junto al Derecho Administrativo (*Verwaltungsrecht*)[5].

**2.** Esta aparente incomunicabilidad se encuentra sólidamente apuntalada, siempre desde el mencionado punto de vista «judicial», por la peculiar organización separada e incomunicada de los tribunales laborales y de los tribunales de seguridad social en Alemania[6]. En efecto, los primeros aparecen regulados en la Ley del Tribunal de Trabajo (*Arbeitsgerichtsgesetz*) o, en su abreviatura oficial, ArbGG, de 3 septiembre 1953 (que es, a la vez, una Ley procesal y una Ley orgánica)[7], presidida por la regla general de que «la jurisdicción en materias de trabajo ... se ejerce por los Tribunales de Trabajo ..., los Tribunales de Trabajo del Estado federado ... y el Tribunal Federal de Trabajo»[8], los cuales «son competentes con exclusividad»[9] para conocer, entre otros varios tipos de asuntos, de los «pleitos jurídico-civiles [*bürgerliche Rechtsstreitigkeiten*] entre las partes de un convenio colectivo [*zwischen Tarifvertragsparteien*], o entre éstos y terceros si derivan de convenios

[1] Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141 (2009), pág. 7.
[2] Apartado 2, inciso tercero.
[3] Apartado 3, inciso primero.
[4] Apartado 4.
[5] Para la lista de las Leyes y Reglamentos citados de los Estados federados alemanes, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», cit., págs. 8-9.
[6] 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 USA, Labor and Social Security Law, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 79 y ss., y 105 y ss.
[7] Nuestra traducción íntegra de la misma al castellano, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007), págs. 242 y ss.
[8] Cfr. parágrafo 1.
[9] Cfr. parágrafo 2, apartado 1.

colectivos, o sobre la existencia o inexistencia de los convenios colectivos»[10], así como de los «pleitos jurídico-civiles entre trabajadores y empresarios [*bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern*] ... derivados de la relación laboral [*aus dem Arbeitsverhältnis*]»[11]. Por su parte, los segundos aparecen regulados en la Ley del Tribunal de Seguridad Social (*Sozialgerichtsgesetz*) o, en su abreviatura oficial SGG, de 3 agosto 1953 (de nuevo, una Ley procesal y una Ley orgánica), en la que se afirma que «los tribunales de la jurisdicción de seguridad social [*Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit*] deciden conflictos jurídico-públicos [*öffentlich-rechtliche Streitigkeiten*]»[12], en una pluralidad de asuntos sobre seguros sociales expresamente mencionados (pensiones, enfermedad común, accidentes de trabajo, desempleo), con la cláusula de cierre relativa a que también conocen «en los demás asuntos del aseguramiento social [*in sonstigen Angelegenheiten der der Sozialversicherung*]»[13], estando toda esta otra Ley presidida por la regla general de que «la jurisdicción de seguridad social se ejercerá por tribunales administrativos especiales [*besondere Verwaltungsgerichte*], independientes y separados de las autoridades administrativas»[14].

**3.** Ahora bien, a pesar de tratarse de compartimentos estancos, las interferencias e interconexiones entre el Derecho alemán del Trabajo y el Derecho alemán de la Seguridad Social son continuas, y las analizaremos aquí a propósito de la Ley que ahora mismo está protagonizando el papel más llamativo (por no decir estelar), también desde el punto de vista ius-comparatista, dentro del ordenamiento jurídico alemán. Se trata de la Ley para la regulación de un salario mínimo general (Ley del salario mínimo) [*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz*)] o, en su abreviatura oficial, MiLoG, de 11 agosto 2014 (por cierto, como se verá, una Ley sumamente cuidadosa con el impacto de género de su lenguaje)[15], en la que se ordena –poniendo fin a la tradicional resistencia alemana a poseer un salario mínimo interprofesional legal[16]– que «toda trabajadora y todo trabajador tiene derecho al pago por el empresario de un salario, al menos en la cuantía del salario mínimo [*jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber*]»[17], y que «la cuantía del salario mínimo [*die Höhe des Mindestlohns*] asciende, a partir de 1 enero 2015 [*beträgt ab dem 1. Januar 2015*], a 8,50 euros brutos por hora [*brutto 8,50 Euro je*

[10] *Ibidem*, núm. 1.
[11] *Ibidem*, núm. 3, letra a).
[12] Cfr. parágrafo 51, apartado 1.
[13] *Ibidem*, núm. 5.
[14] Parágrafo 1.
[15] Como se ha puesto de relieve doctrinalmente entre nosotros, «las Leyes federales alemanas de "igualdad" de 2001 y 2004 afirman casi concordemente que "los preceptos jurídicos y administrativos de la Federación deben explicitar la igualdad de mujeres y hombres, también lingüísticamente", teniendo en cuenta que "esto se aplica también a la documentación administrativa"» (cfr. 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, 2008], pág. 14). Sobre la estructuración usual, así como el tamaño, de las Leyes federales sustantivas alemanas, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La Ley federal alemana de vacaciones. Estudio comparado con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores español, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. V (2013), pág. 79.
[16] 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. 13 y ss.
[17] Parágrafo 1, apartado 1.

*Zeitstunde*]»[18], teniendo en cuenta que cada dos años «la cuantía del salario mínimo puede modificarse por Reglamento del Gobierno federal, a propuesta de la Comisión permanente de los interlocutores sociales»[19]. La trascendencia de esta norma (muy breve, por lo demás, pues sólo cuenta con veinticuatro parágrafos), llamada a tener incluso un impacto potencial sobre el mismísimo Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea[20], explica que cuente ya con sus propios «comentarios» monográficos exentos[21], al igual que viene sucediendo tradicionalmente con las más importantes Leyes laborales alemanas[22].

## 2. LAS LEYES IMPACTADAS POR LA NUEVA LEY ALEMANA REGULADORA DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL

**4.** Dada la posición central y estelar que esta nueva Ley ha pasado a ocupar en el ordenamiento laboral alemán (que es, como se sabe, un ordenamiento no codificado), resulta comprensible que el legislador alemán se haya preocupado de hacerle un hueco cómodo, entre la pluralidad de Leyes que integran dicho concreto ordenamiento, aunque sin proceder a enmendarlas. En lo tocante al Derecho individual del Trabajo, su impacto –orientado siempre a hacerle hueco– es evidente sobre muy diversas Leyes laborales, cuyo ámbito de aplicación se amplía, o cuyos preceptos se declaran aplicables analógicamente o no alterados. A este efecto, resultan especialmente llamativos los que afectan a cuatro Leyes estructurales reguladoras de la relación individual de trabajo. En primer lugar, la Ordenanza Industrial (*Gewerbeordnung*) o, en su abreviatura oficial GewO, de 21 junio 1869[23], fundamental para comprender «determinados aspectos básicos del Derecho individual del Trabajo y del Derecho de la Administración laboral»[24], tratándose asimismo de «una norma jurídica venerable, más incluso que el propio Código Civil alemán, puesto que se promulgó cuando ni siquiera existía como tal Alemania»[25]. En segundo lugar, el Código Civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*) o, en su abreviatura oficial, BGB, de 18 agosto 1896, que sigue siendo todavía la norma reguladora en Alemania del contrato de trabajo (más en concreto, en sus parágrafos 611 a 630, utilizados incluso para transponer Directivas de la Unión Europea de contenido laboral)[26]. En tercer lugar, la Ley para la regulación de la cesión de trabajadores (*Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung*) o, en su abreviatura oficial, AÜG, de 7 agosto 1972[27], de algún modo equivalente a nuestra Ley 14/1994, de empresas de trabajo

[18] *Ibidem*, apartado 2, inciso primero.
[19] *Ibidem*, inciso segundo.
[20] Acerca de esta conjetura, 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. 19 y ss.
[21] Véase C. HILGENSTOCK, *Mindestlohngesetz*, 1ª ed., C.H. BECK (Múnich, 2014), págs. 10 y ss.; y T. LAKIES, *Mindestlohngesetz-Basikommentar zum MiLoG*, 1ª ed., Bund-Verlag (Colonia, 2015), págs. 22 y ss.
[22] Sobre esta tradición, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», cit., págs. 10 y ss.
[23] Nuestra traducción de los preceptos laborales de la misma, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 103-106.
[24] *Ibidem*, pág. 7.
[25] *Ibidem*. La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo remite expresamente a ella, en su parágrafo 18, apartados 3 y 4.
[26] Nuestra traducción de dichos parágrafos, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 107-112. La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo remite expresamente a este Código, en su parágrafo 2, apartado 2.
[27] Nuestra traducción de la misma, a fecha de 17 abril 2007, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 119-130.

temporal[28]. En cuarto lugar, la imponente Ley para la lucha contra el trabajo negro y la ocupación ilegal (*Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung*) o, en su abreviatura oficial, SchwarzArbG, de 23 julio 2004[29], de la que constituye un pálido reflejo nuestra Ley 13/2012, de 26 diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social[30].

**5.** En lo tocante al Derecho colectivo del Trabajo, fue preocupación del legislador acompasar el tradicional sistema alemán de salarios mínimos profesionales (o si se quiere, sectoriales) con el nuevo sistema de verdadero salario mínimo interprofesional, sobre todo mediante el establecimiento de períodos transitorios de adaptación, lo que suponía impactar directamente sobre las dos principales normas alemanas reguladoras, aunque a través de los convenios colectivos o reglamentos asimilados a ellos, de dichos salarios mínimos profesionales preexistentes en Alemania. De ahí, ante todo, la mención expresa de la nueva Ley reguladora del salario mínimo a la Ley del convenio colectivo (*Tarifvertragsgesetz*) o, en su abreviatura oficial, TVG, de 9 abril 1949, concretando la misma «para el convenio colectivo declarado de eficacia general [*für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag*] con base en el parágrafo 5 de la Ley del convenio colectivo». Y también, sus diversas remisiones expresas a la Ley sobre condiciones de trabajo obligatorias para los trabajadores y trabajadoras desplazados transnacionalmente y empleados ordinariamente dentro del país (Ley de desplazamiento del trabajador) [*Gezetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz)*] o, en su abreviatura oficial, AEntG, de 20 abril 2009[31], sólo parcialmente equivalente a nuestra Ley 45/1999, aunque ambas se orienten a transponer la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios[32].

**6.** De entre las remisiones y referencias a legislación no laboral[33], a un laboralista español las que más pueden llamarle la atención son, sin duda, las que la Ley que venimos considerando efectúa al Código alemán de Seguridad Social (*Sozialgesetzbuch*) o, en su

[28] La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo remite expresamente a ella, en su parágrafo 1, apartado 3, y en su parágrafo 24, apartado 1.

[29] Nuestra traducción de la misma, en J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 131-143.

[30] La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo remite multitud de veces a ella, en su parágrafo 15, en su parágrafo 16, apartados 1 y 3; en su parágrafo 17, apartado 1; en su parágrafo 18, apartado 2; y en su parágrafo 21, apartado 1, núms. 2 y 3.

[31] Nuestra traducción de la misma, 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 europeos)*, cit., págs. 59-71.

[32] La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo remite a ella, con suma precisión, en su parágrafo 1, apartado 3; en su parágrafo 13, y en su parágrafo 24, apartado 1.

[33] Por ejemplo, mercantil [como en el caso de la Ley contra las restricciones de la competencia (*Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen*) o, en su abreviatura oficial, GWB, de 26 agosto 1998, a la que remite el parágrafo 19, apartados 1 y 2, de la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo], administrativa [como en el caso de la Ley sobre infracciones administrativas (*Gesetz über Ordnungswidrigkeiten*) o, en su abreviatura oficial, OWIG, de 24 mayo 1968, a la que remite el parágrafo 21, apartados 4 y 5, de la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo; o también, el de la Ley de ejecución administrativa de la Federación (*Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes*) o, en su abreviatura oficial, VwVG, de 27 abril 1953, a la que remite el parágrafo 21, apartado 5, de la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo] o procesal penal [como en el caso de la Ordenanza procesal penal (*Strafprozeßordnung*) o, en su abreviatura oficial, StPO, de 12 septiembre 1950, a la que también remite el parágrafo 21, apartado 5, de la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo].

abreviatura oficial, SGB, respecto del que la doctrina científica alemana afirma que es «la fuente jurídica central del Derecho de la Seguridad Social»[34], su «fuente jurídica principal»[35] o, también, «la rama más completa del Derecho de la Seguridad Social»[36]. Es un Código integrado –de momento– por doce Libros (*Bücher*)[37], que vienen promulgándose separada y sucesivamente desde el año 1969 (en 2003, se publicó su Libro XII y, en principio, penúltimo)[38], con la finalidad de acabar con el tradicional caos legislativo existente en Alemania en materia de seguridad social (regulada, por aquel entonces, en más de «800 leyes y reglamentos»)[39], teniendo en cuenta que estos doce Libros suyos «pueden clasificarse –aplicando criterios geométricos– en dos grandes apartados, a saber: los Libros de contenido horizontal, que también podrían denominarse Libros "generales", puesto que su contenido informa todo el sistema alemán de seguridad social; y además, los Libros de contenido vertical, a denominar por contraposición simétrica a los anteriores, Libros de contenido "especial", teniendo en cuenta que estos últimos son nueve y, en consecuencia, que horizontales son los tres restantes»[40]. De estos doce Libros, tres (uno «horizontal», y «verticales» los otros dos, de acuerdo con la pedagógica terminología a que acabo de aludir) aparecen impactados por la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo, en los términos que paso a abordar seguidamente.

## 3. EL IMPACTO DIRECTO SOBRE EL LIBRO CUARTO DEL CÓDIGO ALEMÁN DE SEGURIDAD SOCIAL

**7.** El Libro Cuarto del Código alemán de Seguridad Social (rotulado «Disposiciones comunes para el aseguramiento de seguridad social [*Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung*]»), promulgado por Ley de 23 diciembre 1976 y cuyo término de comparación español más preciso habría que buscarlo –si se hace abstracción del rango– en el Real Decreto 84/1996, de 26 enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en la Seguridad Social, es uno de los Libros de dicho Código sobre los que ha impactado directamente la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo. Su naturaleza de Libro horizontal, transversal o general la reconoce por analogía el Libro Primero del propio Código (rotulado «Parte General [*Allgemeiner Teil*]» y promulgado por Ley de 11 diciembre 1975), que posee idéntica naturaleza (aunque en este otro caso por disposición expresa del mismo), allí donde

[34] Véase A. KOKEMOOR, *Sozialrecht*, 2ª ed., Carl Heymanns (Colonia-Berlín-Múnich, 2006), pág. 25.
[35] Véase G. IGL y E. WELTI, *Sozialrecht*, 8ª ed., Werner (Neuwied, 2007), pág. 16.
[36] Véase E. EICHENHOFER, *Sozialrecht*, 5ª ed., Mohr Siebeck (Tubinga, 2004), pág. 95.
[37] Véase, en cuanto que comentario de conjunto, R. KREIKEBOHM, W. SPELLBRINK y R. WALTERMANN (Editores), *Kommentar zum Sozialrecht*, C.H. Beck (Múnich, 2009), págs. 152 y ss.
[38] Acerca del que podría llegar a ser su Libro XIII, véase A. ARUFE VARELA, «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del Derecho alemán de la Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración-Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 77 (2008), pág. 200, nota 14.
[39] Véase K. WITTERSTÄTTER, *Soziale Sicherung. Eine Einführung für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit Fallbeispielen*, 6ª ed., Luchterhand (Múnich, 2003), págs. 27-28. Acerca de la legislación sustantiva alemana que todavía vaga fuera del Código, con explicaciones siempre actuales del porqué de tal hecho, véase B. SCHULIN y G. IGL, *Sozialrecht*, 6ª ed., Werner Verlag (Düsseldorf, 1999), págs. 43 y ss.; y H. BLEY, R. KREIKEBOHM y A. MARSCHNER, *Sozialrecht*, 8ª ed., Luchterhand (Neuwied y Kriftel, 2001), pág. 9.
[40] Véase A. ARUFE VARELA, «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del Derecho alemán de la Seguridad Social», cit., pág. 200.

afirma que «el Primer y el Décimo Libro rigen para todos los ámbitos de prestaciones de seguridad social de este Código, supuesto que no se desprenda nada diferente de los restantes Libros [*das Erste und Zehnte Buch gelten für alle Sozialleistungsbereiche dieses Gesetzbuchs, soweit sich aus den übrigen Büchern nichts Abweichendes ergibt*]»[41]. La nueva Ley reguladora del salario mínimo realiza remisiones hasta a cinco parágrafos distintos del Libro Cuarto, aunque estos parágrafos se refieren a sólo dos concretas instituciones reguladas en el mismo, una de las cuales se encuentra a día de hoy de plena actualidad mediática en España.

**8.** Una de las instituciones en cuestión es el legalmente denominado «acuerdo de cuenta de haberes», regulado en los parágrafos 7b (rotulado precisamente así, «[*Wertguthabenvereinbarung*]»), 7c (rotulado «Utilización de la cuenta de haberes [*Verwendung von Wertguthaben*]») y 7d (rotulado «Gestión y administración de la cuenta de haberes [*Führung und Verwaltung von Wertguthaben*]») del Libro Cuarto del Código alemán de Seguridad Social[42]. La Ley reguladora del salario mínimo se refiere a estos salarios diferidos –orientados a hacer frente a períodos que en España llamaríamos de excedencia sin obligación de cotizar–, al efecto de excluirlos de las reglas generales sobre «vencimiento» del salario mínimo, contenidas en los apartados 1 y 2 del parágrafo 2 de la propia Ley (rotulado precisamente «Vencimiento del salario mínimo [*Fälligkeit des Mindestlohns*]»), afirmando que «los apartados 1 y 2 no se aplican a los acuerdos de cuenta de haberes a que se refiere el Libro Cuarto del Código de Seguridad Social [*die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch*]»[43]. Se trata de acuerdos minuciosamente regulados por este Libro Cuarto, afirmando al respecto su parágrafo 7b que dicha clase de acuerdos sólo existe cuando «la creación de la cuenta de haberes se realiza con base en un acuerdo escrito [*auf Grung einer schriftlichen Vereinbarung*]»[44], «este acuerdo no persigue el objetivo de la organización flexible de la jornada diaria o semanal, o la compensación de los ciclos productivos y de jornada de la empresa [*nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt*]»[45], «el salario se aporta a la cuenta de haberes, para deducirlo en los períodos de liberación de la prestación laboral o recorte de la jornada contractualmente acordada [*um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen*]»[46], «el salario vencido se obtiene desde la cuenta de haberes con una prestación laboral realizada antes o después de la liberación de la prestación laboral, o del recorte de la jornada contractualmente acordada [*mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung*]»[47], y «el salario vencido excede en su conjunto 450 euros mensuales, a no ser que el trabajo se realizase como trabajo marginal antes de la liberación

[41] Parágrafo 37, inciso primero, medioinciso primero. Comentando este precepto, véase P. MROZYNSKI, *Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil – (SGB I). Kommentar*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2003), págs. 469 y ss.
[42] Véase P. HANAU y A. VEIT, Das neue Recht der Arbeitszeitskonten. Wertguthaben, Altersteilzeit, Flexikonten, C.H. Beck (Múnich, 2012), págs. 7 y ss.
[43] Apartado 3, inciso primero.
[44] Núm. 1.
[45] Núm. 2.
[46] Núm. 3.
[47] Núm. 4.

[*das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt*]»[48].

**9.** Precisamente esta última referencia al «trabajo marginal» conecta con la segunda institución regulada en el Libro Cuarto del Código de Seguridad Social, a la que también remite la nueva Ley reguladora del salario mínimo. Se trata del «*minijob*», respecto del que ya se ha puesto de relieve –entre nuestra doctrina científica especializada[49]– todo lo siguiente: 1) que «en Alemania, la palabra inglesa "minijob" (literalmente, "mini puesto de trabajo") no la utiliza corrientemente la legislación laboral o de seguridad social, aunque sí los grandes tribunales supremos de la Federación alemana interesantes a nuestros concretos efectos; y muy especialmente, el Tribunal Federal de Seguridad Social»[50]; 2) que «la expresión legal alemana equivalente es "trabajo marginal [*geringfügige Beschäftigung*]", que aparece por doquier en la legislación laboral y de seguridad social de dicho país», teniendo en cuenta que «la definición auténtica de "trabajo marginal" (y en consecuencia, de "minijob") aparece contenida en el parágrafo 8 del Libro IV del Código alemán de Seguridad Social»[51], a cuyo tenor –en lo esencial– «el trabajo marginal existe cuando», de un lado, «el salario [*das Arbeitsentgelt*] derivado de ese trabajo no sobrepasa ordinariamente 450 euros al mes [*regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt*]»[52], y de otro lado y alternativamente, «el trabajo se limita a ser ejercido o está contractualmente limitado de antemano, dentro del año natural, a no más de dos meses o 50 días laborales, según sus características, salvo que el trabajo se ejerza profesionalmente y su salario sobrepase los 450 euros mensuales"»[53]; y 3) que «en nuestro Derecho de Seguridad Social, el equivalente –no *pendant*– formal de ese precepto alemán es el apartado 6 del artículo 7 de nuestra vigente Ley General de Seguridad Social de 1994, a cuyo tenor "no obstante lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y oídos los Sindicatos más representativos o el Colegio Oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del Régimen de Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida"»[54]. Pues bien, la nueva Ley reguladora del salario mínimo se remite expresamente a los preceptos reguladores de las dos grandes especies de «*minijobs*», en los términos a ver seguidamente.

**10.** Ante todo, al «*minijob*» industrial, regulado en el recién citado parágrafo 8 del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social, con la finalidad –supuesto que el empresario alemán queda obligado a pagar a sus «*minijobbers*» el nuevo salario mínimo horario– de hacerle cumplir al propio empresario muy estrictos deberes de documentación de la jornada de trabajo (en principio, a tiempo parcial) realizada. Al respecto, lo que afirma el parágrafo

[48] Núm. 5.
[49] Véase A. ARUFE VARELA, «Los "minijobs" alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155 (2012), págs. 17 y ss.
[50] *Ibidem*, págs. 17-18.
[51] *Ibidem*, pág. 18.
[52] Apartado 1, núm. 1.
[53] *Ibidem*, núm. 2.
[54] Véase A. ARUFE VARELA, «Los "minijobs" alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», cit., pág. 19.

17 de la nueva Ley (rotulado «Elaboración y puesta a disposición de documentos [*Erstellen und Bereithalten von Dokumenten*]») es que «el empresario que emplee las trabajadoras o trabajadores a que se refiere el parágrafo 8, apartado 1, del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social [*ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten BuchesSozialgesetzbuch ... beschäftigt*] ..., está obligado a registrar el comienzo, fin y duración de la jornada diaria de estas trabajadoras y trabajadores, a más tardar hasta el transcurso del séptimo día natural siguiente al día de la prestación laboral, y a conservar estos registros al menos dos años, a contar desde el momento determinante del registro [*ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren*]»[55]. Lógicamente, a través de estos estrictos deberes documentales, de lo que se trata es de prevenir «la defraudación de su régimen laboral y de seguridad social», tradicionalmente existente en el empleo de «*minojobbers*» en Alemania[56].

**11.** Pero la nueva Ley reguladora del salario mínimo remite también al régimen jurídico del «*minojob*» doméstico, asimismo contenido en el Libro Cuarto del Código alemán de Seguridad Social, cuyo parágrafo 8a (rotulado «Trabajo marginal en domicilios privados [*Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten*]») afirma que «si los trabajos marginales se realizan exclusivamente en domicilios privados, se aplica el parágrafo 8»[57], teniendo en cuenta que «el trabajo marginal existe en el domicilio privado, cuando aquél se basa en un domicilio privado y, si no existe, la actividad se realiza usualmente para un miembro del domicilio privado»[58]. Sobre la base de que en el «*minijob*» cotiza a la seguridad social únicamente el empresario y, además, de que en el «*minojob*» doméstico la cotización empresarial es más reducida que en el «*minojob*» industrial («el miniempleador doméstico –en vez de tener que cotizar un 28 por ciento del salario bruto pagado, en concepto de protección por riesgos comunes ...– cotiza con el tope del 10 por ciento ..., estando incluso topada la prima a satisfacer en concepto de accidentes de trabajo»)[59], la nueva Ley reguladora del salario mínimo, obediente a la lógica de aligerar la carga burocrática que podría gravitar sobre miniempleador doméstico (esto es, simplificando, el titular del hogar familiar), exceptúa el «*minijob*» doméstico de los deberes de «elaboración y puesta a disposición de documentos», que el inciso primero del apartado 1 de su parágrafo 17 extiende al «*minijob*» industrial. De ahí que este último apartado del precepto también afirme que «el inciso 1 no se aplica a las relaciones de empleo a que se refiere el parágrafo 8a del Libro Cuarto del Código de Seguridad Social [*Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch*]»[60].

[55] Apartado 1, inciso primero.
[56] Véase A. ARUFE VARELA, «Los "minijobs" alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», cit., págs. 26 y ss.
[57] Inciso primero.
[58] Inciso segundo.
[59] Véase A. ARUFE VARELA, «Los "minijobs" alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», cit., págs. 23-24.
[60] Inciso tercero.

## 4. EL IMPACTO DIRECTO SOBRE EL LIBRO TERCERO DEL CÓDIGO ALEMÁN DE SEGURIDAD SOCIAL

**12.** En Alemania, la protección por desempleo se encuentra regulada en dos Libros distintos del Código de Seguridad Social, cuyo término de comparación es, en España, la suma del Título III de nuestra Ley General de la Seguridad Social más la Ley 56/2003, de empleo[61]. Se trata de su Libro Segundo (rotulado «Aseguramiento básico para demandantes de empleo [*Grundsicherung für Arbeitsuchende*]» y promulgado por Ley de 24 diciembre 2003), que regula las prestaciones no contributivas de desempleo[62], y de su Libro Tercero (rotulado «Promoción del empleo [*Arbeitsförderung*]» y promulgado por Ley de 24 marzo 1997), que regula el desempleo contributivo, así como las políticas activas y pasivas de empleo ligadas al mismo (y en consecuencia, la «prestación económica contributiva por desempleo [*Arbeitslosengeld*]»)[63]. Con toda razón, se habla entre nosotros del «gigantismo» de este último Libro, pues posee más de cuatro centenares de parágrafos[64]. Es un Libro fundamental, dado que (junto con los Libros Quinto, Sexto, Séptimo y Undécimo del Código de Seguridad Social)[65] constituye uno de «los cinco pilares [*die fünf Säulen*]» de la seguridad social contributiva alemana, de que allí habla la doctrina científica[66]. Todo ese cúmulo de parágrafos suyos aparece formalmente agrupado en trece Capítulos, aunque materialmente hablando sean sólo doce[67]. La nueva Ley reguladora del salario mínimo remite expresamente a sólo dos de tales parágrafos, respectivamente alojados en el Capítulo Primero (rotulado «Disposiciones generales [*Allgemeine Vorschriften*]») y en el Capítulo Tercero (rotulado «Promoción activa del empleo [*Aktive Arbeitsförderung*]») de este Libro.

**13.** La primera remisión se efectúa al apartado 1 del parágrafo 18 (rotulado «Parados de larga duración [*Langzeitarbeitlose*]»), en el que se afirma que «parados de larga duración son los parados que están desempleados un año y más tiempo [*sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind*]»[68]. Respecto de ellos, la nueva Ley reguladora del salario mínimo contiene –con referencia expresa a este precepto– una medida de promoción de su empleo

[61] Acentuando y perfilando esta comparación, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Los servicios públicos de empleo, elementos nucleares del Derecho comparado del empleo», en J.L. MONEREO PÉREZ, Mª.N. MORENO VIDA y J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (Directores), *El Derecho del Empleo. El estatuto jurídico del empleo. Estudio sistemático de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, actualizado con la reforma laboral*, Comares (Granada, 2011), págs. 791 y ss.

[62] Sobre este Libro, véase W. EICHER (Ed.), *SGB II. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Kommentar*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2013), págs. 1 y ss.

[63] Regulada en sus parágrafos 117 a 152. Sobre este Libro, véase J. BRAND (Ed.), *Sozialgesetzbuch. Arbeitsförderung – SGB III –. Kommentar*, 6ª ed., C.H.Beck (Múnich, 2012), págs. 9 y ss.

[64] Véase A. ARUFE VARELA, «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del Derecho alemán de la Seguridad Social», cit., pág. 203.

[65] Sobre el Libro Undécimo, véase *infra*, núm. **15**.

[66] Al respecto, gráficamente incluso, véase R. WALTERMANN, *Sozialrecht*, 5ª ed., C.F. Müller (Heidelberg, 2005), pág. 58.

[67] El Capítulo Sexto, que comprendía los parágrafos 240 a 279a, se encuentra actualmente derogado.

[68] Inciso primero. El precepto continúa afirmando que «la participación en una medida regulada por el parágrafo 45, así como los períodos de enfermedad o de otra incapacidad de hasta seis semanas, no interrumpen la duración del desempleo [*die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht*]» (inciso segundo).

por parte de todo tipo de empresarios[69], en el apartado 4 de su parágrafo 22 (rotulado «Ámbito de aplicación personal [*Persönlicher Anwendungsbereich*]»), pues «a las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que inmediatamente antes del comienzo del trabajo fueran desempleados de larga duración, a que se refiere el parágrafo 18, apartado 1, del Libro Tercero del Código de Seguridad Social, no se aplica el salario mínimo en los seis primeros meses de ocupación [*für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht*]»[70]. En cuanto que restricción del ámbito de aplicación de la nueva Ley, se trata sólo de una medida experimental y provisional, dado que –según continúa afirmando el recién citado precepto suyo– «sobre ello, el Gobierno federal tiene que informar a los cuerpos legislativos el 1 junio 2016, acerca de hasta qué punto la regla a que se refiere el inciso 1 ha fomentado la reincorporación de los parados al mercado laboral, y ofrecer sobre ello un parecer acerca de si esta regla debe mantenerse [*die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll*]»[71].

**14.** La segunda referencia expresa tiene, asimismo, un carácter excluyente. Aparece contenida en el propio parágrafo 22 de la nueva Ley reguladora del salario mínimo, en el que –sobre la base de que «esta Ley se aplica a las trabajadoras y trabajadores [*dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*]»[72]– se establece la regla general de que «las formandas y formandos a que se refiere el parágrafo 26 de la Ley de formación profesional se consideran trabajadoras y trabajadores a los efectos de esta Ley [*Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes*]»[73], pero con la excepción («a no ser [*es sei denn*]») relativa a que «participen en la cualificación para ascender a que se refiere el parágrafo 54a del Libro Tercero del Código de Seguridad Social [*an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ... teilnehmen*]»[74]. El precepto remitido forma parte del Capítulo Tercero de este Libro (relativo, recuérdese, a «Promoción activa del empleo»), afirmándose en él que «los empresarios que lleven a cabo la cualificación para ascender en la empresa pueden ser apoyados con subvenciones para su pago, en cuantía de hasta 231 euros mensuales, a complementar con la parte general de la cotización conjunta promediada de seguridad social, de la o del formando [*Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 231 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils*

[69] Sobre la gestión centralizada a nivel federal de las políticas activas de empleo alemanas, véase A. ARUFE VARELA, «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*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), págs. 383 y ss.

[70] Inciso primero.

[71] Inciso segundo.

[72] Apartado 1, inciso primero.

[73] *Ibidem*, inciso segundo.

[74] *Ibidem*, núm. 4. Sobre la citada «cotización conjunta de seguridad social», véase H. PLAGEMANN (Ed.), *Sozialrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2005), págs. 183 y ss.

*am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden gefördert werden*]»[75].

## 5. EL IMPACTO INDIRECTO SOBRE EL LIBRO UNDÉCIMO DEL CÓDIGO ALEMÁN DE SEGURIDAD SOCIAL

**15.** El Libro Undécimo y penúltimo del Código alemán de Seguridad Social, promulgado por Ley de 26 mayo 1994, es el Libro regulador del seguro social de dependencia, precisamente con este rótulo (en alemán, «*Soziale Pflegesicherung*»)[76]. Lógicamente, su término de comparación español es la Ley 39/2006, de 14 diciembre, de promoción a la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia[77], aunque para realizar la comparación en cuestión haya que sobreponerse al hecho de que la norma española no sea a día de hoy ninguna verdadera «ley», susceptible de generar derechos y deberes judicialmente exigibles ante nuestros tribunales. En efecto, frente a la afirmación de la citada Ley alemana reguladora de la jurisdicción de seguridad social de 1953[78], relativa a que los tribunales alemanes de seguridad social son competentes para conocer, entre otros muchos litigios, también «en los asuntos del seguro legal de enfermedad, del seguro social de dependencia y del seguro privado de dependencia [*in Angelegenheiten der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und der privaten Pflegeversicherung*]»[79] –confirmando, aunque parezca de perogrullo, que el Libro Undécimo del Código de Seguridad Social es fuente de derechos y deberes judicialmente exigibles–, nuestra Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (remitiendo, en cambio, a una Ley cuya promulgación acaba de quedar hace ya unos cuantos meses en el limbo de los justos) afirma –matizando la regla general de que «la presente Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado"»[80]– que «se exceptúa del plazo previsto en el apartado anterior la atribución competencial contenida en las letras o) y s) del artículo 2 en materia de prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, cuya fecha de entrada en vigor se fijará en una ulterior Ley, cuyo Proyecto deberá remitir el Gobierno a las Cortes Generales en el plazo de tres años [*sic*], teniendo en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia, así como la determinación de las medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial en estas materia»[81].

**16.** Una vez sobrepuestos a esta sorpresa, parece claro que el Libro Undécimo y nuestra Ley 39/2006 viven casi en mundos antitéticos, fundamentalmente por tres razones. En primer lugar, desde el punto de vista de la gestión, por causa del hecho de que esta última

[75] Apartado 1, inciso primero.
[76] Véase G. DALICHAU (Ed.), *SGB XI – Soziale Pflegeversicherung – Kommentar*, Luchterhand (Múnich, 2014), págs. 11 y ss.
[77] Nuestra visión de esta Ley, en J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 3ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2013), págs. 285 y ss.
[78] Sobre ella, véase *supra*, núm. 2.
[79] Parágrafo 51, apartado 1, número 2, medioinciso primero.
[80] Disposición final séptima, apartado 1.
[81] *Ibidem*, apartado 2. Sobre el contencioso judicial de la dependencia previo a la promulgación de la Ley 36/2011, y todas sus dudas jurisdiccionales, véase I. VIZCAÍNO RAMOS «El orden jurisdiccional provisionalmente competente para conocer de los pleitos sobre aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia», *Actualidad Laboral*, núm. 3 (2014), págs. 3 y ss.

no se confía en Alemania a los *Länder*, sino a verdaderas entidades gestoras (denominadas «cajas de dependencia»)[82], afirmando respecto de ellas dicho Libro que «los gestores del seguro de dependencia son las cajas de dependencia [*Träger der Pflegeversicherung sind die Pflegekassen*]»[83] y que «se crea en cada caja de enfermedad (parágrafo 4, apartado 2, del Libro Quinto) una caja de dependencia [*Bei jeder Krankenkasse (§ 4 Abs. 2 des Fünften Buches) wird eine Pflegekasse errichtet*]»[84]. En segundo lugar, desde el punto de vista de la cotización, por causa del hecho de que se trata en Alemania de una contingencia rigurosamente contributiva, afirmándose a este respecto en el Libro Undécimo que «los gastos del seguro de dependencia se financian a través de cotizaciones de los afiliados y de los empresarios [*die Ausgaben der Pflegeversicherung werden durch Beiträge der Mitglieder und der Arbeitgeber finanziert*]»[85], e incluso –mostrando una envidiable y previsora preocupación por la solvencia–, que «la tarifa de cotización … se aumenta para los afiliados, tras el transcurso del mes en que han cumplido 23 años de edad, con un complemento de cotización en cuantía de 0,25 puntos de tarifa de cotización (complemento de cotización para los que no tienen hijos) [*der Beitragssatz ... erhöht sich für Mitglieder nach Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, um einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten (Beitragszuschlag für Kinderlose)*]»[86]. En tercer lugar, desde un punto de vista prestacional, por causa del hecho de que la regla general no sean las prestaciones de carácter dinerario, afirmando el Libro en cuestión a este otro respecto, que «el seguro de dependencia debe apoyar con sus prestaciones preferentemente la atención domiciliaria y la disposición de familiares y vecinos para la atención, para que los dependientes puedan permanecer en la medida de lo posible más tiempo en su entorno domiciliario [*die Pflegeversicherung soll mit ihren Leistungen vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen, damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können*]»[87], y que «las cajas de dependencia intentan conseguir de los encargados de las prestaciones competentes, que se inicien lo antes posible todas las prestaciones adecuadas de prevención, de tratamiento médico y de rehabilitación médica, para evitar que se produzca la dependencia [*die Pflegekassen wirken bei den zuständigen Leistungsträgern darauf hin, daß frühzeitig alle geeigneten Leistungen der Prävention, der Krankenbehandlung und zur medizinischen Rehabilitation eingeleitet werden, um den Eintritt von Pflegebedürftigkeit zu vermeiden*]»[88]. Precisamente con ocasión de esta última nota caracterizante, es donde hay que encontrar el impacto de la nueva Ley reguladora del salario mínimo sobre el Libro Undécimo del Código alemán de Seguridad Social.

[82] Sobre la gestión del sistema alemán de seguridad social, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law, 2ª ed., cit., págs. 92 y ss.
[83] Cfr. parágrafo 46, apartado 1, inciso primero.
[84] *Ibidem*, inciso segundo.
[85] Cfr. parágrafo 1, apartado 6, inciso primero.
[86] Cfr. parágrafo 55, apartado 3, inciso primero.
[87] Cfr. parágrafo 3, inciso primero.
[88] Cfr. parágrafo 5, apartado 1.

**17.** Frente a nuestra Ley 39/2006 y sus Reglamentos de desarrollo, centrados en la figura del cuidador no profesional de dependientes[89], «el Libro XI del Código alemán de Seguridad Social realiza referencias continuas (y además, de carácter estructural) a los cuidadores "profesionales", que denomina sin más "cuidadores de dependientes [*Pflegekräfte*] o, también, "cuidadores especializados en dependientes [*Pflegefachkräfte*]"» –bien por cuenta ajena (al servicio de la propia entidad gestora o de entidades concertadas), bien por cuenta propia–, fijando con sumo cuidado y detalle cuál sea su régimen jurídico básico[90]. Este régimen básico lo complementan otras Leyes federales, como la ya citada Ley de desplazamiento del trabajador de 2009[91], a la que repetidamente remiten no sólo la nueva Ley reguladora del salario mínimo, sino también el Libro Undécimo, y cuyo parágrafo 11 obliga a fijar –por medio de Reglamento– el salario mínimo «profesional» para las empresas empleadoras de cuidadores profesionales de dependientes[92], habiendo sido promulgado a este efecto –con fecha de entrada en vigor de 1 enero 2015– el Segundo Reglamento sobre Condiciones de Trabajo Obligatorias para el Sector del Cuidado de Dependientes (*Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Plegebranche*), cuyo nombre abreviado y abreviatura oficial son Segundo Reglamento sobre Condiciones de Trabajo en el Cuidado de Dependientes (*Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung*) y 2.PflegeArbbv, de 27 noviembre 2014[93], donde para el corriente año 2015 se fija en cinco Estados federados del Este (Brandeburgo, Mecklenburgo-Pomerania Occidental, Sajonia, Sajonia-Anhalt y Turingia) un salario mínimo «profesional» sólo ligeramente superior al salario mínimo general, de «8,65 euros por hora [*8,65 Euro je Stunde*]»[94]. Esto explica que la nueva Ley reguladora del salario mínimo, pretendiendo facilitar un aterrizaje suave de la misma (que impacta directamente sobre la Ley del desplazamiento del trabajador, e indirectamente, en consecuencia, sobre el Libro Undécimo del Código de Seguridad Social), tuviese que afirmar que «hasta 31 diciembre 2017, prevalecen sobre el salario mínimo las disposiciones contrarias de un convenio colectivo de interlocutores sociales más representativos, cuando hayan sido hechas vinculantes para todos los empresarios con sede en el país o en el extranjeros comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, así como a sus trabajadoras y trabajadores»[95], pero teniendo en cuenta que «a partir de 1 enero 2017, las disposiciones contrarias en este sentido deben prever al menos un salario bruto de 8,50 euros por hora [*ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen*]»[96], y sobre todo –esto es lo importante, a nuestros efectos–, que lo mismo «se aplica analógicamente a los

[89] Sobre ellos, véase C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, «La inclusión de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia y de las que no pueden valerse por sí mismas en el ámbito de aplicación personal del Reglamento 883/2004», en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, *Las prestaciones españolas por dependencia y el Derecho de la Unión*, Laborum (Murcia, 2011), págs. 173 y ss.

[90] Respecto de todo ello, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El régimen jurídico de los cuidadores profesionales de dependientes en el Código Federal Alemán de Seguridad Social», en el volumen *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Laborum (Murcia, 2013), págs. 650 y ss.

[91] Véase *supra*, núm. 4.

[92] Respecto de todo ello, 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*, cit., págs. 657 y ss.

[93] Acerca de su ámbito de aplicación, véase su parágrafo 1.

[94] Cfr. parágrafo 2, apartado 1.

[95] Parágrafo 24 (rotulado «Disposición transitoria [*Übergangsregelung*]»), apartado 1, inciso primero, medioinciso primero.

[96] *Ibidem*, medioinciso segundo.

Reglamentos que hayan sido promulgados con base en el parágrafo 11 de la Ley de desplazamiento del trabajador [*gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetz … erlassen worden sind*]»[97].

## 6. BIBLIOGRAFÍA

–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, 2008).

–ARUFE VARELA, A., «Los equívocos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sobre el principio de automaticidad de las prestaciones. Su verificación a través del Derecho alemán de la Seguridad Social», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración-Derecho social Internacional y Comunitario*, núm. 77 (2008).

–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*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008).

–ARUFE VARELA, A., «Los "minijobs" alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del "trabajo marginal" español, industrial y doméstico», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 155 (2012).

–ARUFE VARELA, A., «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).

–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*, vol. VI (2014).

–BLEY, H., KREIKEBOHM, R. y MARSCHNER, A., *Sozialrecht*, 8ª ed., Luchterhand (Neuwied y Kriftel, 2001).

–BRAND, J. (Ed.), *Sozialgesetzbuch. Arbeitsförderung – SGB III –. Kommentar*, 6ª ed., C.H.Beck (Múnich, 2012).

–DALICHAU, G. (Ed.), *SGB XI – Soziale Pflegeversicherung – Kommentar*, Luchterhand (Múnich, 2014).

–EICHENHOFER, E., *Sozialrecht*, 5ª ed., Mohr Siebeck (Tubinga, 2004).

–EICHER, W. (Ed.), *SGB II. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Kommentar*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2013).

[97] Parágrafo 24, apartado 1, inciso segundo.

–HANAU, P. y VEIT, A., *Das neue Recht der Arbeitszeitskonten. Wertguthaben, Altersteilzeit, Flexikonten*, C.H. Beck (Múnich, 2012).

–HILGENSTOCK, C., *Mindestlohngesetz*, 1ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2014).

–IGL, G. y WELTI, E., *Sozialrecht*, 8ª ed., Werner (Neuwied, 2007).

–KOKEMOOR, A., *Sozialrecht*, 2ª ed., Carl Heymanns (Colonia-Berlín-Múnich, 2006).

–KREIKEBOHM, R., SPELLBRINK, W. y WALTERMANN, R. (Editores), *Kommentar zum Sozialrecht*, C.H. Beck (Múnich, 2009).

–LAKIES, T., *Mindestlohngesetz-Basikommentar zum MiLoG*, 1ª ed., Bund-Verlag (Colonia, 2015).

–MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El género doctrinal "comentarios" en el Derecho alemán. A propósito del "Comentario Erfurtense" sobre Derecho alemán del Trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141 (2009).

–MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La Ley federal alemana de vacaciones. Estudio comparado con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores español, y traducción castellana», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. V (2013).

–MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El régimen jurídico de los cuidadores profesionales de dependientes en el Código Federal Alemán de Seguridad Social», en el volumen *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Laborum (Murcia, 2013).

–MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2007).

–MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *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).

–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 USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010).

–MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., «Los servicios públicos de empleo, elementos nucleares del Derecho comparado del empleo», en J.L. MONEREO PÉREZ, Mª.N. MORENO VIDA y J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (Directores), *El Derecho del Empleo. El estatuto jurídico del empleo. Estudio sistemático de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, actualizado con la reforma laboral*, Comares (Granada, 2011).

–MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho de la Seguridad Social*, 3ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2013).

–MROZYNSKI, P., *Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil – (SGB I). Kommentar*, 3ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2003).

–PLAGEMANN, H. (Ed.), *Sozialrecht*, 2ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2005).

–SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., «La inclusión de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia y de las que no pueden valerse por sí mismas en el ámbito de aplicación personal del Reglamento 883/2004», en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, *Las prestaciones españolas por dependencia y el Derecho de la Unión*, Laborum (Murcia, 2011).

–SCHULIN, B. e IGL, G., *Sozialrecht*, 6ª ed., Werner Verlag (Düsseldorf, 1999).

–VIZCAÍNO RAMOS, I., «El orden jurisdiccional provisionalmente competente para conocer de los pleitos sobre aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia», *Actualidad Laboral*, núm. 3 (2014).

–WALTERMANN, R., *Sozialrecht*, 5ª ed., C.F. Müller (Heidelberg, 2005).

–WITTERSTÄTTER, K., *Soziale Sicherung. Eine Einführung für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit Fallbeispielen*, 6ª ed., Luchterhand (Múnich, 2003).