Laboral

Salario mínimo adecuado en el ámbito de la Unión Europea

En cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Social Europea, una nueva directiva establece la regulación sobre el salario mínimo adecuado en el seno de la Unión Europea. Se propone con ello garantizar unas condiciones de vida y de trabajo dignas, fomentar la negociación colectiva convirtiendo el convenio en el instrumento por excelencia en la fijación de los salarios y garantizar los mecanismos de protección y eficacia del salario mínimo en todos los países de la Unión Europea.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. La Carta Social Europea establece el derecho de todos los trabajadores a unas condiciones de trabajo equitativas, entre otras, la de una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida «decoroso». Deberá ser la negociación colectiva libremente concertada la que fije el nivel de remuneración, pero también la ley habrá de establecer el salario mínimo que garantice el ejercicio efectivo de este derecho.

Aunque las condiciones laborales deben ser equitativas en el seno de la Unión, los contextos macro y microeconómico condicionan las cuantías de los salarios, especialmente la del salario mínimo interprofesional. Y, así, en el 2022, los 1000 euros netos de salario

mínimo en España contrastan con los 2257 euros de Luxemburgo, los 1774 euros de Irlanda, los 1725 euros de los Países Bajos, los 1658 euros de Bélgica, los 1621 euros de Alemania o los 1603 euros de Francia. Muy por debajo queda el salario mínimo de Portugal, con 822 euros; el de Malta, con 792 euros; el de Grecia, con 773 euros; el de Lituania, con 730 euros; el de Estonia, con 654 euros; el de Eslovaquia, con 646 euros, o el de Letonia, con 500 euros. España se halla, como se comprueba, en un puesto central de la tabla.

2. En este contexto se aprueba la Directiva 2022/2041, de 19 de octubre (DOUE de 25 de octubre), sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea; esta directiva

entrará en vigor a los veinte días de su publicación. Entre otros objetivos, esta nueva normativa europea se propone la adecuación de los salarios mínimos legales para garantizar unas condiciones de vida y de trabajo dignas, para fomentar la negociación colectiva —instrumento ciertamente relevante en esta nueva norma— sobre la fijación de salarios, así como para mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos de protección del salario mínimo. Se trata de una legislación que deberá aplicarse a los trabajadores de la Unión con contrato de trabajo o con una relación laboral en los términos precisados por el Tribunal de Justicia, por lo que el ámbito de aplicación es amplio y no sólo se circunscribe al concepto de *trabajador por cuenta ajena*, sino a aquellos otros supuestos que hayan sido considerados como trabajadores por la Justicia europea.

A tal fin, la directiva define tanto el concepto de *salario mínimo* como el de *salario mínimo legal* en su artículo 3. Y, así, en el primer caso, alude a la remuneración mínima establecida por ley o por convenio colectivo que un empleador, también del sector público, esté obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un periodo determinado. Por su parte, con *salario mínimo legal* se alude al salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes, a excepción de los salarios mínimos fijados mediante convenio colectivo que se hayan declarado universalmente aplicables.

El margen de actuación de los Estados miembros es bastante amplio, pues la directiva respeta sus competencias en la fijación del nivel de los salarios mínimos; en el establecimiento, en su caso, de salarios mínimos legales, y en el fomento de la protección de dicho salario. No obstante, cada Estado deberá determinar el procedimiento necesario para establecer y actualizar los salarios mínimos legales con

el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los trabajadores ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género. La ponderación de los criterios para establecer este salario mínimo tendrá en cuenta las condiciones socioeconómicas nacionales. Estos criterios nacionales incluirán, al menos, elementos tales como el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida; la cuantía general de los salarios y su distribución; la tasa de crecimiento de los salarios, y los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo. También podrán utilizar un mecanismo automático de ajuste de indexación siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal. En todo caso, los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos al evaluar la adecuación de los salarios mínimos legales, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto. La actualización de los salarios mínimos legales deberá llevarse a cabo, en todo caso, cada dos años o, si se emplea el mecanismo de indexación automático, cada cuatro años.

Cuando los Estados miembros permitan diferentes índices de salario mínimo legal para grupos específicos de trabajadores o deducciones que reduzcan la remuneración abonada hasta un nivel inferior al del correspondiente salario mínimo legal, garantizarán que dichas variaciones y deducciones respeten los principios de no discriminación y proporcionalidad, incluida en este último la persecución de una finalidad legítima.

Se considera de particular importancia, en esta línea, la recopilación de información. En este sentido, los Estados miembros deberán establecer herramientas eficaces de recogida de datos para hacer el seguimiento de

la protección del salario mínimo. A tal efecto, comunicarán a la Comisión —cada dos años y antes del 1 de octubre del año de referencia— los datos e información que la directiva señala (entre otros, la tasa de cobertura de la negociación colectiva, así como su evolución; la cuantía del salario mínimo legal y la proporción de los trabajadores cubiertos por él; una descripción de las variaciones y deducciones existentes y de las razones de su introducción, así como la proporción de los trabajadores cubiertos por las variaciones, en la medida en que se disponga de datos; los índices de salario más bajos establecidos por los convenios colectivos que se aplican a los trabajadores con salarios bajos o una estimación de éstas, si las autoridades nacionales responsables no disponen de datos exactos, y la proporción de los trabajadores cubiertos por ellos, o bien una estimación de ésta, si las autoridades nacionales responsables no disponen de datos exactos, y, en fin, la cuantía de los salarios abonados a los trabajadores que no estén cubiertos por convenios colectivos y su relación con la cuantía de los salarios abonados a los trabajadores que sí lo están). La información deberá estar desglosada, en la medida de lo posible, por género, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector. En todo caso, esta información deberá ser pública y accesible.

3. Para garantizar la protección del salario mínimo legal, los Estados miembros establecerán controles e inspecciones sobre el terreno efectivos, proporcionados y no discriminatorios, llevados a cabo por las Inspecciones de trabajo o por los organismos responsables de garantizar el cumplimiento de los salarios mínimos legales; asimismo, desarrollarán las capacidades de las autoridades de control, en particular mediante la formación y la orientación, para que se centren activamente en los empleadores que incumplan la normativa.

En este punto se incluye una obligación específica en el ámbito de la contratación pública. En efecto, los Estados miembros deberán garantizar que, en la adjudicación y ejecución de los contratos públicos o de concesión, los operadores económicos y sus subcontratistas cumplen las obligaciones aplicables sobre salarios y con la negociación colectiva sobre la fijación de salarios en términos europeos y nacionales, ya legales, ya convencionales.

Dispone asimismo la directiva de una «cláusula de no regresión y disposiciones más favorables». Y es que esta nueva normativa no constituirá una justificación válida para disminuir el nivel general de protección del que gozan ya los trabajadores en los Estados miembros, en particular en lo que se refiere a la reducción o abolición de los salarios mínimos. En consecuencia, esta directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores, siempre sin perjuicio de los derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

De hecho, el artículo 12 de la directiva incorpora un derecho de reparación y protección contra el trato o las consecuencias desfavorables. En este sentido, impone la obligación a los Estados miembros de velar por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya finalizado, tengan acceso a una resolución de litigios efectiva, oportuna e imparcial y tengan derecho a reparación, en caso de vulneración de los derechos relativos al salario mínimo legal o a la protección del salario mínimo, cuando dichos derechos estén establecidos en el Derecho nacional o en los convenios colectivos, sin perjuicio de las formas específicas de reparación y resolución

de litigios establecidas, cuando proceda, en los convenios colectivos. Y, así, los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores, incluidos los afiliados a sindicatos o representantes de éstos, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador y contra cualquier consecuencia adversa derivada de una denuncia presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento incoado con el fin de hacer cumplir la ley o el convenio. En este sentido, los Estados miembros deberán establecer normas relativas a las sanciones aplicables a las vulneraciones de los derechos y obligaciones incluidos en esta directiva, sanciones que habrán de ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

4. Ahora bien, como se ha anticipado, no es precisamente la intervención de los Estados miembros la protagonista de esta regulación. Lo es la negociación colectiva, constituida en el epicentro de esta nueva regulación. En primer lugar, porque se reconoce el respeto pleno a la autonomía de los interlocutores sociales, así como a su derecho a negociar y celebrar convenios colectivos. En el respeto a la negociación colectiva, ninguna disposición de esta norma deberá interpretarse en el sentido de que imponga a cualquier Estado miembro la obligación de introducir un salario mínimo legal cuando la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos, o la obligación de declarar que algún convenio colectivo es universalmente aplicable.

No obstante, y tomando como referencia esta autonomía colectiva, los Estados miembros, con la debida participación de los interlocutores sociales, se comprometen a aumentar el nivel de cobertura de la negociación colectiva y a facilitar el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Y es

que la norma europea no sólo define lo que, a sus efectos, supone la negociación colectiva o el convenio colectivo, sino que introduce un nuevo concepto acerca de la *cobertura de la negociación colectiva*. Se trata de la proporción de los trabajadores a escala nacional a los que se aplica un convenio colectivo calculada como el coeficiente entre el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos y el número de trabajadores cuyas condiciones de trabajo puedan regularse mediante convenios colectivos de conformidad con el Derecho y usos nacionales.

Pues bien, para reforzar esta cobertura, los Estados intervendrán fomentando el desarrollo y el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, en particular, a nivel sectorial o intersectorial. En este mismo sentido, promoverán entre los interlocutores sociales, en pie de igualdad, unas negociaciones sobre los salarios constructivas, significativas e informadas, en las que ambas partes tengan acceso a una información adecuada para desempeñar sus funciones en relación con la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Del mismo modo, los Estados deberán adoptar medidas, según proceda, para proteger el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios y proteger a los trabajadores y a los representantes sindicales de actos que los discriminen en relación con su empleo por el hecho de que participen o deseen participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Y, en fin, deberán adoptar medidas, según proceda, a efectos de fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, para proteger a los sindicatos y las organizaciones patronales que participen o deseen participar en la negociación colectiva frente a cualquier acto de injerencia mutua o de sus agentes o miembros en su establecimiento, funcionamiento o administración.

En particular, todo Estado miembro en el que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior a un umbral del 80 % establecerá un marco de condiciones que favorezcan la negociación colectiva, bien por ley, previa consulta con los interlocutores sociales, bien mediante acuerdo con ellos. Dicho Estado miembro también deberá elaborar un plan de acción para fomentar la negociación colectiva previa consulta con los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos, o tras una solicitud conjunta de los interlocutores sociales, según éstos hayan acordado. El plan de acción establecerá un calendario claro y medidas concretas para aumentar progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva, con respeto pleno de la autonomía de los interlocutores sociales; será objeto de revisión máxima cada cinco años y, si se considerara necesario, de actualización.

Finalmente, en este afán por priorizar la intervención autónoma sobre la heterónoma, la directiva impone a los Estados miembros que impliquen a los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de manera efectiva. En particular, deberán incorporarlos en la selección y aplicación de los criterios para la determinación de la cuantía del salario mínimo legal, así como para el establecimiento de una fórmula de indexación automática y su modificación en caso de existir tal fórmula; en la selección y aplicación de los valores de referencia

indicativos para la evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales; en las actualizaciones de los salarios mínimos legales; en el establecimiento de las variaciones y deducciones del salario mínimo legal; y, en fin, en las decisiones relativas tanto a la recogida de datos como a la realización de estudios y análisis para proporcionar información a las autoridades y a otras partes pertinentes implicadas en la fijación del salario mínimo legal.

5. La conclusión sobre la efectividad de esta medida legal puede rozar la indiferencia si se estima que nuestro país ya cumple los mínimos legales y convencionales en el establecimiento del salario mínimo. Tal determinación, si bien puede ser aplicable en relación con el salario mínimo interprofesional, quizá requiera algún matiz en cuanto al salario mínimo profesional. Este último, de origen básicamente convencional, está siendo objeto de crítica por la negativa de los empresarios a incrementar su cuantía en proporción con la inflación. Y, de hecho, buena parte de los convenios o de las tablas de actualización salarial siguen sin negociarse por la escasa posibilidad de acuerdo en torno a estas cantidades ante una inflación galopante, unos tipos de interés crecientes y un valor de euríbor de cantidad antes inimaginable; de ahí que una regulación como la expuesta sirva de referencia en contextos tan adversos para la negociación como el actual.