

Negociando por la dignidad: Documento de orientación de la CES sobre la promoción de la negociación colectiva y la mejora de los salarios en Europa

Adoptado en la reunión del Comité Ejecutivo de 17-18 de diciembre 2019

Perspectiva general

El trabajo sigue siendo la mejor forma de salir de la pobreza, pero no es el caso para un número significativo de trabajadores en Europa. Uno de cada diez trabajadores vive en hogares que están en riesgo de pobreza, lo que supone la alarmante cifra de 20,5 millones de personas.

A pesar de la mejora de los resultados económicos y la creciente productividad, muchos trabajadores han visto sus salarios congelados y sus condiciones de empleo amenazadas. La participación de los salarios en la UE ha venido disminuyendo durante décadas sin signos significativos de recuperación. Casi todos los Estados miembros han experimentado un descenso de la cobertura de la negociación colectiva desde el inicio de la crisis económica y social. Al menos catorce Estados miembros presentan actualmente una cobertura de la negociación colectiva de menos del 50% de la mano de obra, y sólo siete Estados miembros tienen un porcentaje superior al 80%. Además, en varios Estados miembros se presentó un proceso negativo de descentralización de los mecanismos de negociación colectiva.

Los aumentos salariales son necesarios para proporcionar a los trabajadores una parte justa de la riqueza que han contribuido a crear, para proporcionar un salario digno y para reducir las desigualdades entre los países y dentro de ellos. No hay camino hacia la justicia económica sin negociación colectiva, no hay justicia en el trabajo sin ella y no hay economía social de mercado cuando los trabajadores no están facultados para negociar su parte justa.

Desde un punto de vista macroeconómico, el nivel excesivamente bajo de los salarios en la mayoría de los Estados miembros de la UE y la creciente divergencia en términos de evolución salarial entre países y entre sectores dentro de los países, con salarios a menudo inferiores al coste de la vida y a la productividad, están deprimiendo la demanda interna, aumentando las desigualdades y la competencia desleal, perjudicando el potencial del mercado interior para lograr un crecimiento sostenible. Como han señalado repetidamente el BCE y la Comisión Europea, la convergencia de los salarios al alza es urgentemente necesaria. Mientras que los aumentos en los salarios mínimos solo pueden ser un primer paso para lograr dicha convergencia, la negociación colectiva sectorial bien coordinada es de hecho la única herramienta capaz de lograrlo.

El principal instrumento para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo y abordar las desigualdades debería ser la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial. Sin embargo, en varios Estados miembros no se respeta el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente. En muchos países de la UE, a los trabajadores se les sigue negando el derecho a organizarse. En otros lugares se ven amenazados con represalias cuando intentan organizarse y negociar colectivamente o cuando los empleadores se niegan rotundamente a tratar con los sindicatos.

Un instrumento legal para garantizar los derechos de negociación colectiva para los trabajadores hará más para estimular el crecimiento económico y reducir la desigualdad que

los bien merecidos aumentos de los salarios mínimos legales. Sólo se podrán crear salarios mínimos justos en los mercados laborales con una negociación colectiva potente que incremente toda la estructura salarial en los Estados miembros de la UE, elevando así también el salario mínimo. Por ello, la CES insiste en la necesidad de que la Comisión actúe para promover el derecho de los trabajadores a organizarse y a la negociación colectiva como parte de su iniciativa sobre el salario mínimo.

Necesidad de acción y estado de la situación

La Presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, ha reconocido que "sigue siendo demasiado difícil para familias que trabajan duro llegar a fin de mes en Europa". Y precisó, en las directrices políticas para la próxima Comisión Europea: "dentro de los primeros 100 días de mi mandato, voy a proponer un instrumento jurídico para garantizar que todos los trabajadores de nuestra Unión tengan un salario mínimo justo. Esto debería permitir una vida decente dondequiera que trabajen. Los salarios mínimos deberían fijarse de acuerdo con las tradiciones nacionales, mediante convenios colectivos o disposiciones legales".

Los debates en la Comisión Europea están en marcha y el Comisario Schmit ha declarado: "Presentaré un instrumento jurídico para garantizar que todos los trabajadores de nuestra Unión tengan un salario mínimo justo. No se trata de establecer un único nivel salarial en la UE, y prestaré especial atención a los modelos sociales de los diferentes Estados miembros. [...] Este marco de salarios mínimos [...] no pondrá en tela de juicio el sistema basado en la negociación colectiva, que prevé buenos salarios en los países en los que se aplica, y no obligaremos -ni mucho menos- a estos países a cambiar su muy antigua y bien establecida tradición. Creo que no vamos a perturbar ni a poner en peligro este sistema creando este tipo de marco europeo para los salarios mínimos. Tenemos que preservar lo que funciona bien. No corrijas lo que funciona bien. Por lo tanto, esta es una garantía que puedo darles".

La Presidenta Ursula von der Leyen ha declarado que esta iniciativa legal será propuesta en los primeros 100 días. Se espera que la Comisión exponga en una Comunicación sus intenciones para la iniciativa del salario mínimo. Es probable que la Comunicación proponga una Directiva marco en combinación con una Recomendación. Hay que reconocer que existen otros instrumentos jurídicos disponibles, como una Decisión del Consejo.

La CES debe comprometerse firmemente con la Comisión Europea para garantizar que su iniciativa sobre el salario mínimo contribuya a la consecución de los siguientes objetivos y no cruce ninguna de nuestras líneas rojas. Tenemos que ser activos para asegurarnos de que avanzamos y, al mismo tiempo, luchar contra las restricciones a la negociación colectiva ya creadas por la UE, y asegurarnos además de que no se produzcan en el futuro consecuencias negativas, intencionadas o no, para los trabajadores, sus sindicatos y sistemas de negociación colectiva que funcionan correctamente.

Objetivos para la promoción de la negociación colectiva

Sólo se pueden crear salarios mínimos justos en los mercados laborales con sistemas de negociación colectiva eficaces que garanticen una cobertura adecuada. La razón es que los salarios mínimos se comparan con la mediana de los salarios en una economía nacional, por lo que aumentar todos los salarios en un Estado miembro es clave para aumentar sus salarios mínimos. Esta es una de las razones por las que la CES subraya la necesidad de que la Comisión actúe para promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial.

Debe exigirse a los Estados miembros que, cuando su cobertura de negociación colectiva sea inferior al 60-70% de la mano de obra, adopten medidas positivas, en consulta con los

interlocutores sociales, para promover la negociación colectiva y lograr que el nivel de cobertura de la negociación colectiva alcance ese umbral lo antes posible.

El instrumento legal debería garantizar que los Estados promueven adecuadamente la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, entre otros mediante:

- a) Contar con las instituciones necesarias para apoyar la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, junto con recursos y respaldo legal, especialmente para proteger a los trabajadores y sus sindicatos;
- b) Asegurar que la negociación colectiva esté disponible para todos los sectores de la economía (incluido el sector público) y para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral; esto significa que los trabajadores atípicos y autónomos deberían tener acceso a la representación sindical, a la negociación colectiva, los convenios colectivos y las acciones colectivas;
- c) Garantizar que se respete adecuadamente el derecho de sindicación para la negociación colectiva, por ejemplo, garantizando el derecho de los sindicatos a acceder al lugar de trabajo, incluyendo el acceso digital, para poder reunirse con el personal junto con protección para los trabajadores y los sindicatos frente a amenazas, represalias, intimidaciones y otras acciones de desarticulación sindical;
- d) Abordar el dumping en la negociación colectiva (por ejemplo, a través de acuerdos con menos protección y normas más débiles firmados por los sindicatos "amarillos") y superar situaciones en las que los empleadores de los sectores público y privado rehúsan reconocer a los sindicatos y/o entrar en la negociación colectiva;
- e) Garantizar que los Estados miembros solo introduzcan requisitos de representatividad/mecanismos de extensión, si son propuestos conjuntamente por los interlocutores sociales;
- f) Garantizar la correcta aplicación de los Convenios de la OIT, la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos;
- g) Exigir que la contratación pública, la financiación, las subvenciones, los fondos estructurales y los pagos de la PAC, etc. apoyen la negociación colectiva exigiendo que las licitaciones o el establecimiento de condicionalidades respeten el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y la plena aplicación de los convenios colectivos;
- h) Garantizar que se dispone de recursos adecuados (nacionales y de la UE) para promover y apoyar la negociación colectiva sectorial, entre otras cosas mediante iniciativas de creación de capacidades y formación;
- i) Garantizar la aplicación de sanciones efectivas y disuasorias para que los empleadores no infrinjan el derecho de organización y negociación colectiva;
- j) Incluir el respeto del derecho a la negociación colectiva como parte de la revisión del Estado de Derecho de la UE para que las violaciones del derecho de organización y de negociación colectiva den lugar a sanciones en términos de financiación de la UE;
- k) Garantizar la plena participación de los interlocutores sociales en la transposición e implementación del instrumento jurídico a nivel nacional y en el seguimiento de su eficacia, incluido el establecimiento de marcos jurídicos nacionales para promover la negociación colectiva, cuando lo pidan los interlocutores sociales;
- l) Además, la Directiva debe prever el intercambio de prácticas y el establecimiento de puntos de referencia para promover y medir la convergencia al alza en términos de la cobertura global de los convenios colectivos.

Objetivos para el incremento de los salarios mínimos

Los Estados miembros deberían garantizar que los interlocutores sociales participen realmente en la fijación de los salarios mínimos legales.

Los Estados miembros deberían ser libres de fijar el nivel de su salario mínimo legal -cuando exista. En cualquier caso, debería establecerse que el salario mínimo legal más bajo tiene que alcanzar rápidamente el nivel de al menos el 60% del salario mediano nacional a tiempo completo.

Los salarios mínimos legales deberían aumentar siempre progresivamente y el objetivo del umbral del 60% del salario mediano nacional debería comprobarse para determinar su adecuación en términos de precios reales mediante el uso de metodologías presupuestarias de referencia adecuadas establecidas en consulta con los interlocutores sociales (por ejemplo, cestas de precios de bienes y servicios que representen un nivel de vida para una población objetivo específica).

Los salarios mínimos legales deberían cubrir a todos los trabajadores y eliminar todos los tipos sub-mínimos (por ejemplo, exclusión de los trabajadores domésticos, trabajadores autónomos/atípicos, marineros, trabajadores desempleados de larga duración, trabajadores discapacitados o tasas más bajas para los trabajadores jóvenes...).

Las deducciones del salario mínimo legal (por ejemplo, para la compra de uniformes, roturas u otro equipamiento necesario para el trabajo) deberían prohibirse y las propinas y otros pagos extra, como las horas extraordinarias, deberían excluirse del cálculo de los salarios mínimos legales (deben pagarse además de éstos).

El término “salario mínimo” sugiere que el trabajador puede esperar una cantidad mínima de dinero que se ganará cada semana (o mes - o día, para categorías específicas). Sin embargo, los salarios mínimos a menudo sólo definen una tarifa mínima por hora y, por lo tanto, no garantizan la provisión de un salario semanal, mensual o anual suficiente. Por tanto, será necesario avanzar para asegurar que los trabajadores tengan suficientes horas de trabajo semanales /mensuales/ (diarias, para categorías específicas) que les permitan alcanzar un salario digno real. Es necesario abordar también la inadecuación de las tarifas mínimas horarias como mecanismo efectivo para asegurar un salario digno a las personas con jornadas de trabajo o con contratos de trabajos cortos o irregulares.

Líneas rojas

Las iniciativas y los instrumentos legales de la UE en el ámbito de la negociación colectiva y los salarios mínimos tienen que reconocer que un solo modelo no servirá para todos. No deben pretender la armonización o la introducción de un sistema único de relaciones laborales o de un salario mínimo para toda la UE. La redacción será fundamental y la CES se resistirá a cualquier instrumento que dañe los derechos de negociación existentes o que socave los convenios colectivos, en particular los convenios colectivos sectoriales. El impacto de las propuestas se evaluará con respecto a cada sistema nacional y la CES se opondrá activamente a cualquier instrumento si repercute negativamente en los derechos sindicales en cualquier lugar de la UE.

Los salarios, como regla general, se acuerdan de manera autónoma por los interlocutores sociales nacionales, por tanto no deberían introducirse salarios mínimos en países donde los interlocutores sociales no los consideren necesarios.

Al establecer objetivos para la mejora de los salarios mínimos, el instrumento jurídico debe reconocer que no todos los Estados miembros tienen un salario mínimo legal (6 Estados miembros de la UE no tienen un salario mínimo legal) y que ningún Estado miembro debe estar obligado a introducir un sistema de salario mínimo. Asimismo, muchos Estados miembros tienen salarios mínimos múltiples, por ejemplo, un salario mínimo nacional establecido en la ley, junto con salarios mínimos sectoriales más altos establecidos mediante convenios colectivos, y es igualmente importante que estos sistemas estén salvaguardados.

Cualquier iniciativa en esta área debe garantizar la plena participación de los interlocutores sociales. No debe ser prescriptiva sobre cómo se deben alcanzar los objetivos, sino que se debe garantizar la negociación colectiva y que los salarios mínimos deben aumentar. El instrumento debe dejar claro que el objetivo no es someter la negociación colectiva a las normas de la UE, sino garantizar la promoción y el respeto de la negociación colectiva. Cualquier iniciativa debe tomarse en plena consulta con los interlocutores sociales y debe reforzar siempre y no socavar la autonomía de los interlocutores sociales para negociar, alcanzar y hacer cumplir los convenios colectivos.

El instrumento jurídico no debería ofrecer a la Comisión la posibilidad ni los medios para aplicar políticas de austeridad en materia de salarios mínimos o de negociación colectiva, lo que incluye la limitación de los salarios mínimos o la introducción de obstáculos a la negociación colectiva.

Está claro que un instrumento de la UE en este ámbito debe incluir una fuerte cláusula de no regresión para garantizar que este instrumento jurídico no pueda utilizarse en ningún caso para reducir el nivel de protección de la negociación colectiva o de los salarios mínimos.

Por último, el fundamento jurídico elegido para la iniciativa será crucial y está claro que debe situarse firmemente en el marco de la mejora continua de las condiciones de vida y de trabajo, tal como se definen en el Artículo 151 y en el Artículo 153. No debe basarse en la lógica de la gobernanza económica.

Próximos pasos sobre la iniciativa anunciados por la Presidenta de la Comisión

La CES presionará a la Comisión Europea y a otras instituciones para garantizar que la iniciativa sobre salarios mínimos incluye medidas para promover la negociación colectiva y garantizar que logra nuestros objetivos y respeta nuestras líneas rojas.

La CES actuará para garantizar una consulta con los interlocutores sociales adecuada en conformidad con el Artículo 154 del TFUE.

En cuanto a la elección del instrumento jurídico, no cabe duda de que existen ventajas e inconvenientes asociados a una directiva, una recomendación o incluso otros instrumentos jurídicos. La CES deberá evaluar y tomar una decisión sobre la forma jurídica del instrumento a la luz del contenido propuesto por la Comisión y de su correspondencia con los objetivos y el respeto de las líneas rojas de la CES. La CES se comprometerá activamente a asegurar nuestros objetivos/líneas rojas y, en particular, propondrá "cortafuegos" para asegurarnos de que no se produzcan impactos e interpretaciones negativas.

El Secretariado informará periódicamente al Comité Ejecutivo de la CES y mantendrá informado al Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial sobre la evolución de la situación. El Secretariado evaluará las propuestas a medida que se desarrollen y se anuncien en relación con los objetivos y las líneas rojas. En consecuencia, el Secretariado hará recomendaciones al Ejecutivo para la toma de decisiones y acciones apropiadas.

Se pide a las organizaciones afiliadas que apoyen la consecución de los objetivos mediante la adopción de este documento de orientación y la promoción activa de los objetivos y el respeto de las líneas rojas entre sus miembros y con sus Gobiernos, así como mediante el apoyo a las acciones de presión de la CES.