

Bruselas, 6 de febrero de 2020

RESPUESTA DE LA CES a la primera fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre una posible acción para abordar los desafíos relacionados con los salarios mínimos justos

Esquema de respuesta de la CES

Introducción

I. Respuesta a la pregunta 1: ¿Considera que la Comisión ha identificado correcta y suficientemente los problemas y los posibles ámbitos de actuación de la UE?

I.1 Evaluación general de los problemas

I. 2 Deficiencias en el análisis de la Comisión

- 1) Salarios mínimos legales
 - Adecuación de los salarios mínimos legales
 - Cobertura de los salarios mínimos legales
 - Participación de los interlocutores sociales en la fijación de los salarios mínimos legales
 - Mecanismos nacionales de ajuste de los salarios mínimos legales
- 2) Por qué la Comisión debe incluir en su planificación la necesidad de promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial
- 3) Evaluación de la CES del análisis de la Comisión sobre las salvaguardas

II. Respuesta a la pregunta 2: ¿Considera que es necesaria una acción de la UE para abordar las cuestiones identificadas? En caso afirmativo, ¿cuál debería ser el alcance de esa acción?

- 1) Acción de la UE sobre el salario mínimo legal
- 2) Acción de la UE para la promoción de la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial
- 3) Salvaguarda de los diferentes sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva que funcionan bien

III. Respuesta a la pregunta 3: ¿Consideraría la posibilidad de iniciar un diálogo en virtud del artículo 155 del TFUE sobre cualquiera de las cuestiones identificadas en esta consulta?

ANEXO I : Gráficos y tablas para ilustrar la situación actual

ANEXO II: **Resumen de las conclusiones** del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) para 2018. Violaciones de los Estados miembros a la Carta Social Europea

Introducción

1. En general, la CES acoge con satisfacción que la Comisión Europea haya abierto una consulta sobre la posible orientación de la acción de la UE para abordar el reto de garantizar unos salarios mínimos justos para los trabajadores de la UE con los interlocutores sociales europeos de conformidad con el artículo 154 del TFUE. Los salarios justos son un ingrediente clave de la economía social de mercado y es hora de que la UE tome medidas para mantener un umbral de decencia, entre otras cosas aumentando los salarios mínimos legales hasta un nivel de al menos el 60% del salario mediano y comprobando ese umbral para garantizar un salario digno. Sin embargo, la CES lamenta que el documento de consulta de la primera etapa se quede corto cuando se trata de identificar soluciones para abordar el problema subyacente de los bajos salarios en general. Nuestro mensaje clave es que la mejor herramienta para lograr el objetivo de los salarios justos es a través de la salvaguardia, el fortalecimiento y la promoción de la negociación colectiva autónoma sectorial e intersectorial. Toda iniciativa de la UE en este ámbito debe reforzar los modelos nacionales de negociación colectiva y respetar plenamente la autonomía de los interlocutores sociales. No debe dar lugar a resultados negativos para los trabajadores y sus sindicatos.
2. La CES expone a continuación su respuesta a las tres preguntas planteadas por la Comisión:
 - 1) ¿Considera que la Comisión ha identificado correcta y suficientemente los problemas y las posibles áreas de actuación de la UE?
 - 2) ¿Considera que es necesario que la UE actúe para abordar los problemas identificados? En caso afirmativo, ¿cuál debería ser el alcance de esa acción?
 - 3) ¿Consideraría la posibilidad de iniciar un diálogo en virtud del artículo 155 del TFUE sobre cualquiera de las cuestiones identificadas en esta consulta?
3. **En la segunda fase de la consulta, la CES insta a la Comisión a que sea clara sobre la forma jurídica de la iniciativa y, si la propuesta es una directiva, debería publicarse un esbozo claro del enfoque y los objetivos de la directiva como parte de la segunda fase de la consulta.**

RESPUESTA DE LA CES

I. ¿Considera que la Comisión ha identificado correcta y suficientemente los problemas y las posibles áreas de actuación de la UE?
--

4. **Sólo en parte.** La evaluación de la CES es que la Comisión sólo ha identificado parcialmente el síntoma, a saber, que los salarios mínimos legales se fijan en tasas demasiado bajas para ser justos, pero no ha logrado identificar en gran medida la principal causa de la injusticia y el problema fundamental relacionado con los bajos salarios en Europa, a saber, la falta de promoción, protección y apoyo adecuados a la negociación colectiva por parte de los Estados Miembros.

5. En este contexto, **el documento de consulta se centra casi exclusivamente en los salarios mínimos**. La CES está convencida de que es urgente y necesario asegurarse de que los Estados miembros cumplan sus compromisos y obligaciones, en virtud de los convenios pertinentes de la OIT, la Carta Social Europea y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, para promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, y garantizar que se respeten y apliquen plenamente los derechos de asociación y negociación colectiva de los trabajadores, así como un salario (mínimo) justo¹. Sólo se crearán salarios mínimos justos en los mercados laborales con una negociación colectiva enérgica que eleve la totalidad de la estructura salarial de los Estados miembros, elevando así también el salario mínimo. La CES, por lo tanto, subraya la necesidad de que se incluyan en la iniciativa medidas eficaces para promover los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. La negociación colectiva en los Estados miembros debe promoverse y fortalecerse, también a través de iniciativas de la UE, pero no debe quedar sujeta a condiciones, normas o interpretaciones de la UE que socaven los derechos de los sindicatos y los trabajadores, incluidos los derechos de negociación colectiva, de organización y de asociación.²
6. Toda iniciativa en materia de salarios también debería abordar la necesidad de fortalecer, promover y, cuando sea necesario, proteger la negociación colectiva autónoma en Europa, a fin de fomentar la convergencia al alza de los salarios y, de ese modo, revitalizar una demanda y un crecimiento internos sostenidos. **Sólo una iniciativa europea que garantice salarios mínimos legales adecuados, sistemas de negociación colectiva sólidos y autónomos y que aumente la capacidad de los sindicatos para negociar salarios justos puede cumplir plenamente la promesa de salarios mínimos justos para los trabajadores europeos, contribuyendo así a generar un mayor apoyo público al proyecto de la UE en su conjunto.** Queremos subrayar que toda medida en este ámbito debe respetar plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y salvaguardar los sistemas de negociación colectiva y de relaciones laborales que funcionan bien.
7. Para la CES, cualquier acción de la UE en esta área debe, por lo tanto, cumplir con el doble objetivo de:
- promover y salvaguardar la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, y
 - aumentar los salarios mínimos legales hasta un nivel en el que aseguren al menos un nivel de vida decente.

I.1 Evaluación general de los problemas

- **Los salarios son demasiado bajos**

8. Hoy en día, en la Unión Europea, **demasiados trabajadores se enfrentan a condiciones de trabajo y salarios injustos que no garantizan unas condiciones de vida decentes** para ellos y sus familias. El aumento de los salarios no sólo beneficiaría a los trabajadores y daría lugar a la tan necesaria convergencia social y salarial al alza, sino que también contribuiría a un

¹ Véanse también las Conclusiones del Consejo *Un nuevo comienzo para un fuerte Diálogo Social*, adoptadas por el Consejo EPSCO el 16 de junio de 2016. Véase en particular el párrafo 20: "Apoyar la mejora del funcionamiento y la eficacia del diálogo social a nivel nacional, que propicie la negociación colectiva y cree un espacio apropiado para las negociaciones de los interlocutores sociales". [...]"

² Las medidas de la UE no deberían en ningún caso contradecir o ser contradictorias con los objetivos de promover y fortalecer la negociación colectiva y las obligaciones que tienen los Estados miembros en virtud de los instrumentos internacionales pertinentes (y su jurisprudencia), como los convenios de la OIT y la Carta Social Europea.

crecimiento económico sostenible y a la estabilidad de los precios.³ Es necesario actuar urgentemente.

9. **La sombría situación actual es también el resultado de los ataques que han sufrido las instituciones de negociación colectiva y de fijación de salarios en los últimos años**, a menudo en el marco de las políticas de austeridad y las reformas negativas respaldadas o promovidas por las instituciones europeas, incluso a través del Semestre Europeo. La desregulación del mercado interno y las normas de competencia siguen prevaleciendo en detrimento de la dimensión social de la Unión Europea, el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, así como la protección del empleo. En el documento de consulta se afirma acertadamente que *"los diversos resultados obtenidos en los Estados Miembros y dentro de ellos en cuanto al logro del derecho de los trabajadores a salarios justos contradicen la promesa de prosperidad económica compartida y socavan el objetivo de la convergencia ascendente"*. Por lo tanto, son motivo de preocupación a nivel europeo".⁴
10. El trabajo sigue siendo el mejor camino para salir de la pobreza, pero no es el caso de un número significativo y cada vez mayor de trabajadores en Europa. En los últimos años, la tasa de trabajadores en riesgo de pobreza ha aumentado. **Uno de cada diez trabajadores vive en hogares que corren el riesgo de caer en la pobreza**, es decir, la alarmante cifra de 20,5 millones de personas (Figura 1 - Anexo I).⁵
11. **A pesar de la mejora de los resultados económicos y el aumento de la productividad, muchos trabajadores han visto sus salarios estancados y sus condiciones de empleo amenazadas** (Figura 2 - Anexo I). Los salarios no han seguido a la productividad, lo que ha dado lugar a una disminución de la participación de los salarios en la UE durante décadas, sin que haya habido signos significativos de recuperación (Figura 3 - Anexo I). Muchos trabajadores aún no han sentido ninguna mejora de la lenta recuperación económica de Europa. En 2018, los trabajadores de ocho países de la UE ganaron menos en términos reales que hace diez años, tras el inicio de la crisis.⁶ El documento de consulta también afirma correctamente que *"la situación de los trabajadores con salarios bajos ha empeorado y las desigualdades salariales han aumentado"*. Algunos de estos trabajadores han visto cómo sus salarios se han reducido en relación con otros y el poder adquisitivo de sus salarios se ha deteriorado".⁷
12. **La evolución decepcionante y estancada de los salarios también está vinculada a la precariedad del empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores atípicos y los trabajadores a tiempo parcial involuntarios**. Las nuevas investigaciones económicas de la

³ Como se reconoce también en el documento del FMI de 2014 de Ostry, Berg y Tsangarides, la reducción de la desigualdad "está sólidamente correlacionada con un crecimiento más rápido y duradero" y "la redistribución parece generalmente benigna en términos de su impacto en el crecimiento". Jonathan D. Ostry, Andrew Berg y Charalambos G. Tsangarides, *Redistribution, Inequality, and Growth*, *IMF Staff Discussion Note* SDN/14/02, febrero de 2014,

También la OCDE reconoció que "el aumento de la desigualdad es malo para el crecimiento a largo plazo" en su informe de 2015: *En él juntos - por qué menos desigualdad beneficia a todos*, p. 22.

OCDE, *In it together - why less inequality benefits all*, 2015.

⁴ Documento de consulta, Primera fase de consulta de los Interlocutores Sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre una posible acción

abordar los desafíos relacionados con los salarios mínimos justos, C(2020) 83 final, p. 1.

⁵ El Comité de Protección Social también reconoció que la pobreza de los trabajadores se estaba agravando en muchos Estados Miembros.

Comité de Protección Social, *Key Social Challenges - Report drawn from the 2017 SPC Annual Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM)*, October 2019, p.6.

⁶ ETUI, *Benchmarking Working Europe 2019*, 2019, págs. 48-52.

⁷ Documento de consulta, cit., pág. 2.

OCDE sobre el curso de la creciente divergencia en cuanto a la evolución de los salarios entre los países y entre los sectores dentro de los países, apuntan hacia el debilitamiento de la posición de los trabajadores atípicos.⁸ La contratación de cero horas, la rotación de salarios y el autoempleo forzoso tienen un efecto devastador en los niveles salariales de todo el mercado laboral.

13. **Los salarios mínimos legales en la UE son obstinadamente bajos y, en la mayoría de los casos, no logran sacar a los trabajadores de la pobreza.** En algunos países el salario mínimo legal sigue perdiendo valor relativo en comparación con el salario mediano. No garantizan al menos un nivel de vida decente. Además, en la mayoría de los casos se establecen sin la necesaria participación de los interlocutores sociales y, en ciertos casos, prevén la exclusión de ciertas categorías de trabajadores o tasas submínimas. Es necesario tomar medidas para garantizar que los salarios mínimos legales - cuando existan - respeten el derecho de los trabajadores a una remuneración justa que asegure un nivel de vida decente.

- **La negociación colectiva está siendo atacada**

14. **A pesar de la necesidad de aumentar los salarios mínimos legales, el principal instrumento para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo y hacer frente a las desigualdades es la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial.** No hay camino hacia la justicia económica sin la 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. Sin embargo, los derechos de los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente no se respetan en varios Estados Miembros y han sido objeto de un ataque creciente en los últimos años, incluyendo casos de anulación total de los derechos de negociación colectiva para el establecimiento de salarios mínimos (por ejemplo, en Grecia). Es esencial que en esos países se restablezcan esos derechos. En muchos países de la UE, a los trabajadores se les sigue negando el derecho a organizarse. En otros lugares se les amenaza con represalias cuando intentan organizarse y negociar colectivamente o los empleadores se niegan rotundamente a tratar con los sindicatos. Además, el mercado interno permite actualmente el "fórum shopping social" [*foro de conveniencia social*] al dar a las empresas la oportunidad de establecer sus operaciones en países donde las estructuras de negociación colectiva son más débiles y la legislación laboral menos protectora.

15. **En casi todos los Estados Miembros se ha producido una disminución de la cobertura de la negociación colectiva desde el comienzo de la crisis económica y social.** Al menos 14 Estados miembros presentan hoy en día una cobertura de negociación colectiva de menos del 50% de la fuerza de trabajo, y sólo siete Estados miembros tienen un porcentaje superior al 80% (Figura 4 - Anexo I). La situación es particularmente preocupante en los países de Europa central y oriental, donde, debido a la ausencia de sistemas eficaces de negociación colectiva, la cobertura de la negociación colectiva es muy baja y ha ido disminuyendo. Además, en varios Estados Miembros, incluidos algunos con una elevada cobertura de negociación colectiva, se adelantó un proceso negativo de descentralización de los mecanismos de negociación colectiva. En algunos Estados Miembros, en los que el efecto erga omnes es la norma en la negociación colectiva sectorial mediante la ampliación administrativa de los convenios colectivos sectoriales, este proceso se vio debilitado por las reducciones en la cobertura de la negociación colectiva.

⁸ OCDE, *El futuro del trabajo. Perspectivas del empleo de la OCDE para 2019*, 2019.

16. **Se necesitan dos para bailar el tango.** La proporción de empleadores que son miembros de una organización de empleadores es un elemento clave en el alcance de la cobertura de la negociación colectiva en los Estados Miembros de la UE (Figura 5 - Anexo I). Además, la representación de los trabajadores dentro de las empresas se ha visto afectada en los últimos tiempos, con un impacto negativo en la democracia en el lugar de trabajo, lo que impide una verdadera transición hacia una Europa social fuerte (Figura 6 - Anexo I). La mejora de la economía social de mercado no puede tener lugar sin un verdadero desarrollo de la democracia en el trabajo.
17. En varios países, **los Estados miembros no defienden los derechos de los trabajadores y de los sindicatos que son necesarios para garantizar una negociación colectiva eficaz** (por ejemplo, los derechos de organización y de constitución de sindicatos, de acción colectiva, de información y de acceso al lugar de trabajo, de prevención de los despidos...).⁹
18. Desde el 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 cuanto a la evolución de los salarios entre los países y entre los sectores dentro de los países**, con unos salarios que a menudo van a la zaga de los costos de vida y la productividad, están deprimiendo la demanda interna, aumentando las desigualdades y la competencia desleal, perjudicando así el potencial del mercado interno para lograr un crecimiento sostenible. La OCDE ha destacado recientemente que los aumentos salariales negociados y reales de la zona euro han sido inferiores al crecimiento de la productividad en el período 2000-2016.¹⁰ Como han señalado repetidamente el Banco Central Europeo y la Comisión Europea, se necesita urgentemente una convergencia salarial al alza. Si bien los aumentos de los salarios mínimos son absolutamente necesarios, por sí solos no bastarían para lograr esa convergencia. La negociación colectiva sectorial bien coordinada (junto con la negociación colectiva intersectorial, cuando exista) es de hecho el único instrumento capaz de lograrlo.
19. La convergencia salarial al alza es urgente para las economías de los países de Europa central y oriental, así como para contrarrestar las distorsiones de todo el mercado único a largo plazo. **En el período que finalizó en 2008 se redujo la diferencia de salarios entre el este y el oeste, y los países de Europa oriental se pusieron al día en cierta medida, pero la tendencia se estancó en los años siguientes.**¹¹ Esta brecha exacerba la división socioeconómica entre los países de la UE, socavando los ambiciosos objetivos del proyecto europeo. Para reducir esa brecha, es fundamental fortalecer y promover la negociación colectiva sectorial, asegurando el desarrollo de todos los salarios, incluidos los mínimos. Los salarios más altos proporcionan a las empresas el incentivo para invertir en innovación y para mejorar sus actividades en partes más sofisticadas de la cadena de valor¹². También son necesarios para retener una fuerza de trabajo cualificada y educada en esos Estados Miembros y para detener la "fuga de cerebros" y la pérdida de mano de obra.

El análisis de la Comisión no tiene sentido.

I.2 Deficiencias en el análisis de la Comisión

⁹ En el anexo II: Sinopsis de las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) de 2018, en el que se destaca el hecho de que varios Estados Miembros no han logrado asegurar el respeto de los derechos sindicales en el marco de la Carta Social Europea.

¹⁰ OCDE, *Negociando nuestro camino hacia arriba: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2019, OCDE Publishing, París, Figura 3.10, p.125

¹¹ B. Galgóczi y J. Drahokoupil, Galgóczi, *¿condenados a quedarse atrás? ¿Puede Europa Central y Oriental salir de su modelo de bajos salarios?* ETUI, 2017.

¹² *Ibidem*, pág. 26.

20. La CES ha identificado deficiencias en el análisis de la Comisión en las siguientes áreas:

- 1) Salarios mínimos legales,
- 2) Negociación colectiva,
- 3) Salvaguardas.

1) Salarios mínimos legales

21. En lo que respecta a los salarios mínimos, el documento no hace una distinción clara en los desafíos (y en las posibles acciones) entre los salarios mínimos legales y los pisos salariales mínimos definidos por los convenios colectivos y en su eventual articulación en algunos casos. Es necesario garantizar que ninguna acción de la UE en este ámbito limite o socave la autonomía de los interlocutores sociales para fijar las condiciones de trabajo, incluidas las tasas mínimas de remuneración, mediante la negociación, la celebración y la aplicación de convenios colectivos.

21. **Por lo tanto, es necesario aclarar que todo criterio y mecanismo específico de fijación de salarios debe aplicarse únicamente a los salarios mínimos legales y a la función de las autoridades públicas en su fijación y aplicación, y no a los salarios fijados mediante convenios colectivos.** Por estas razones, es necesario distinguir entre los salarios mínimos legales y los pisos salariales definidos por los convenios colectivos.

22. El documento de consulta identifica cuatro posibles áreas principales de acción de la UE: adecuación de los salarios, cobertura salarial, participación de los interlocutores sociales en el establecimiento de los salarios mínimos legales y mecanismos nacionales que guíen los ajustes de los salarios mínimos legales. Todos los elementos y los desafíos que se exponen a continuación deben referirse únicamente a los salarios mínimos legales, **cuando existan**.

• Adecuación de los salarios mínimos legales

23. El análisis de la adecuación de los salarios mínimos legales incluido en el documento no especifica todavía qué umbrales -si los hubiere- (y en comparación con qué indicador, por ejemplo, el promedio neto/bruto/salario mediano) está siendo considerado por la Comisión para la acción de la UE, pero se presentan y evalúan diferentes elementos.

24. En lo que respecta a la adecuación, los salarios mínimos legales deben considerarse adecuados si son justos con respecto a la distribución de los salarios en el país y si proporcionan al menos un nivel de vida decente. La referencia a un nivel de vida decente debe vincularse con la indicación de que los salarios mínimos legales deben prever algo más que la mera subsistencia, permitiendo en cambio una participación significativa en la sociedad y cierto margen para asegurarse contra imprevistos.

25. La referencia más pragmática y eficaz está vinculada a las investigaciones internacionales sobre la pobreza, en las que está bien establecido el uso de umbrales relativos como porcentaje del salario mediano. Esto, junto con el compromiso explícito con el objetivo de prevenir la pobreza de los trabajadores (también Pilar Europeo de Derechos Sociales - Principio 6), sugiere que para alcanzar estos objetivos los salarios **mínimos legales deberían ser al menos (no menos de) el 60% del salario mediano nacional a tiempo completo**. Según las investigaciones internacionales sobre la pobreza, el 60% de los ingresos medianos de los hogares se definen como el umbral de "riesgo de pobreza". Aunque la pobreza laboral puede atribuirse a diversos factores, como la insuficiencia de horas de trabajo o el número de miembros del hogar que deben mantenerse, el bajo nivel de los salarios es el factor más importante que contribuye a que muchas personas de toda Europa no puedan ganarse la vida con lo que ganan. La consideración de los ingresos por hogar (netos) es la norma en la investigación de la pobreza, pero no es adecuada para determinar un salario mínimo a prueba de pobreza porque éste es un salario bruto por hora. En este sentido, se debe tener en cuenta

el número de miembros de la familia, los diferentes sistemas nacionales de impuestos y transferencias sociales, el sistema de seguridad social de los Estados miembros y muchos otros factores. Por lo tanto, en este momento es más apropiado utilizar el 60% del salario mediano de los empleados a tiempo completo para el umbral salarial de "riesgo de pobreza". En consecuencia, el 60% del salario mediano nacional puede considerarse como el umbral salarial de "riesgo de pobreza" establecido con el objetivo de garantizar que los trabajadores no dependan del Estado (a través de créditos fiscales o prestaciones en el trabajo) para el alivio de la pobreza. Así pues, para alcanzar el objetivo de garantizar que los salarios mínimos legales, cuando existan, aseguren un nivel de vida decente y para luchar contra la pobreza laboral, la acción de la UE debería incluir el requisito de que los Estados miembros aumenten el salario mínimo legal - cuando exista - hasta al menos (no menos de) el 60% del salario mediano nacional a tiempo completo (Figura 7 - Anexo I). El nivel del 60% es un umbral mínimo y no debe considerarse como un objetivo final. Los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales nacionales tienen la plena legitimidad para ir más allá de este nivel.

26. Sin embargo, como en algunos Estados Miembros una gran mayoría de los trabajadores ganan salarios muy bajos, la proporción entre el mínimo y el mediano puede ser muy alta, aunque el nivel absoluto sigue siendo muy bajo y a menudo no basta para cubrir los costos de una vida decente. A fin de cuentas, el 60% de un salario mediano muy bajo sigue siendo, en última instancia, un salario que no permite satisfacer las necesidades del trabajador y su familia (Figura 8 - Anexo I), como se afirma en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, cuya aplicación se destaca en la Agenda Estratégica del Consejo Europeo para 2019-2024¹³ (y por la Presidenta von der Leyen).¹⁴ **Por consiguiente, la CES considera que la acción de la UE debería incluir el requisito de que el 60% del umbral salarial mediano nacional sea objeto de una evaluación comparativa de su adecuación en términos de precios reales mediante el uso de metodologías presupuestarias de referencia adecuadas establecidas en consulta con los interlocutores sociales a nivel nacional** (por ejemplo, cestas de bienes y servicios con precios que incluyan el costo de la vivienda y que representen un nivel de vida digno para una población destinataria específica más allá de los bienes de subsistencia) (Figura 9 – Anexo I).
27. **La CES rechaza el enfoque**, incluido en el documento de consulta entre los posibles enfoques, de **utilizar el salario mínimo neto como referencia para lograr unos salarios mínimos legales adecuados**. En primer lugar, al tomar los salarios mínimos legales netos como referencia para la adecuación, se traslada la responsabilidad de establecer un nivel de salarios mínimos adecuados a los Estados Miembros mediante la reducción de los impuestos y las contribuciones a los sistemas de seguridad social (incluidas las pensiones). Por lo tanto, externaliza los costos en que incurren los empleadores que persiguen un modelo de negocio basado en salarios que no son adecuados y les permite seguir persiguiendo ese modelo. Este enfoque sería contrario a los principios de una economía social de mercado y al objetivo declarado por la Comisión de "mejorar la economía social de mercado de la UE". En segundo lugar, un umbral de salarios netos es más difícil de evaluar porque implica las complejas cuestiones de los impuestos y las contribuciones a la seguridad social, y por lo tanto se refiere a la cuestión más amplia de las características del estado de bienestar en un país determinado, lo que hace más difícil establecer algunos principios europeos comunes.
28. En cuanto a la idoneidad de los salarios mínimos legales, el análisis se habría beneficiado del reconocimiento de los resultados de la reciente investigación dirigida por A. Dube, que proporcionó un examen de las pruebas internacionales de la repercusión de los salarios mínimos. El informe de Dube permite ir más allá de la discusión bastante estéril de que en algún momento los salarios mínimos causarán la pérdida de puestos de trabajo. En su informe, Dube se refiere a la investigación centrada en los salarios mínimos en los EE.UU. que ilustra que salarios mínimos de hasta el 60% de la mediana no han tenido ningún efecto negativo en

¹³ Consejo Europeo, *Una nueva agenda estratégica 2019-2024*, 2019.

¹⁴ U. von der Leyen, *Una Unión que se esfuerza por más. Mi agenda para Europa. Directrices políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024*, pág. 9.

la economía.¹⁵ Además, la investigación de Godoey y Reich analiza el impacto del aumento de los salarios en las zonas con la mayor proporción de trabajadores con salario mínimo. Esta investigación confirma los efectos salariales positivos y las mejoras significativas con respecto a la pobreza de los hogares y los niños tras los aumentos de los salarios mínimos, y no detecta efectos adversos en el empleo, las horas semanales o las semanas anuales trabajadas.¹⁶ Además, los aumentos de los salarios mínimos legales no tendrían un impacto negativo en la competitividad sobre la base de la propuesta de la CES, ya que se exigiría que todos los salarios mínimos legales alcanzaran por lo menos la misma tasa relativa en términos de salario bruto mediano. A este respecto, **el documento de consulta da a entender erróneamente que existe una correlación negativa entre los aumentos de los salarios mínimos y el empleo y la competitividad. Esto no se basa en las pruebas científicas más recientes.**

29. En lo que respecta a la adecuación de los salarios mínimos legales, en el análisis también hay que tener en cuenta que **en varios Estados Miembros se permite a los empleadores eludir la aplicación de los salarios mínimos legales haciendo deducciones (por ejemplo, por roturas o compra de equipo) o incluyendo primas, bonificaciones, propinas o pagos por antigüedad en el cálculo del salario.** El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa dictaminó en sus conclusiones más recientes (2018) que en los diferentes países candidatos y Estados Miembros las deducciones permitidas violaban el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración justa.¹⁷ Según el CEDS, *"las deducciones deben estar sujetas a límites razonables y no deben tener por sí mismas como resultado la privación de los medios de subsistencia de los trabajadores y las personas a su cargo"*.¹⁸ También los órganos de supervisión de las Naciones Unidas y la OIT han presentado solicitudes y observaciones sobre estas cuestiones a diferentes Estados Miembros. Toda iniciativa de la UE en esta esfera debería abordar el problema de las deducciones del salario mínimo legal, que no se analiza en el documento de consulta.
30. **Otros factores de la vida real, como el impacto de los acuerdos de trabajo de tipo cero horas y el falso autoempleo, no se incluyen en el análisis, ni tampoco el impacto del alto coste de la vida o la amenaza de pérdida de beneficios para los trabajadores desempleados por rechazar trabajos con salarios injustos, incluso cuando las tasas de pago están muy por debajo de lo que deberían ser.** El término "salario mínimo" sugiere que el trabajador puede esperar ganar una cantidad mínima de dinero cada semana (o mes - o día, para categorías específicas). Sin embargo, los salarios mínimos a menudo sólo definen una tarifa horaria mínima y, por lo tanto, no garantizan la provisión de un salario semanal, mensual o anual suficiente. A este respecto, es importante considerar que a nivel de la UE, la proporción de personas de 20 a 64 años de edad que trabajan a tiempo parcial se situó en el 19% en 2018, con un aumento medio del 12,6% en el último decenio.¹⁹ Además, casi el 25% de los trabajadores a tiempo parcial de la UE son "empleados a tiempo parcial involuntarios", ya que tuvieron que aceptar este patrón de trabajo en contra de su voluntad. En algunos países de la UE esta proporción alcanza niveles extremadamente altos y es una de las formas más frecuentes de empleo precario que afecta en particular a los empleos de bajos salarios.²⁰ Así pues, también es necesario avanzar para garantizar que los trabajadores tengan suficientes horas de trabajo semanales/mensuales/ (diarias, para categorías específicas) que les permitan alcanzar un salario decente real. También se recurre con demasiada frecuencia al registro

¹⁵ A. Dube, *The impact of minimum wages - review of the international evidence*, 2019, Londres: HM Treasury.

¹⁶ A. Godoy, M. Reich, *Minimum Wage Effects in Low-Wage Areas*, IRLE Working Paper 106-19, Junio 2019.

¹⁷ Conclusiones del CEDS 2018 sobre el artículo 4 de la Carta Social Europea.

Las conclusiones del CEDE pueden consultarse en la base de datos de la Carta Social Europea [HUDOC ESC](#).

Véanse también las Conclusiones del [Comité Europeo de Derechos Sociales de 2018. Protección de los derechos de los trabajadores en Europa: deficiencias encontradas, pero también avances positivos en ciertas áreas](#), Comité Europeo de Derechos Sociales.

¹⁸ [Compendio de la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales](#), Consejo de Europa, 2018, pág. 92.

¹⁹ Fuente: base de datos Eurostat

²⁰ El trabajo a tiempo parcial involuntario es sumamente elevado en algunos Estados Miembros, por ejemplo en Grecia (70,2% de las personas empleadas a tiempo parcial), Chipre (67,4%), Italia (62,5%), España (61,1%), Bulgaria (58,7%), Rumania (55,8%), Portugal (47,5%), Francia (43,1%), Fuente: Base de datos - Eurostat [Ifsa epgaed 2018](#).

fraudulento de los horarios de trabajo y las horas extraordinarias para eludir el pago de los salarios debidos, incluidos los salarios mínimos legales.

- Cobertura de los salarios mínimos legales

31. En lo que respecta a la **cobertura de los salarios mínimos legales**, el documento de consulta se refiere a algunas categorías de trabajadores que están exentas de su aplicación en determinados Estados Miembros. En el documento de consulta se reconoce que *"las grandes lagunas en la cobertura del salario mínimo pueden contribuir a la segmentación del mercado de trabajo, especialmente si la movilidad de los ingresos es baja"*.²¹ El CEDS ya ha dictaminado que las exclusiones de los salarios mínimos legales para determinadas categorías de trabajadores (así como algunas tasas submínimas) no se ajustan a la Carta Social Europea.²² **Es necesaria una acción de la UE en este ámbito que asegure que se eliminen los salarios legales submínimos**, por ejemplo para los trabajadores jóvenes. **Asimismo, no deben permitirse exenciones de la aplicación de los salarios mínimos legales para determinadas categorías de trabajadores** (por ejemplo, trabajadores domésticos, trabajadores de plataformas, trabajadores del sector público, marinos, trabajadores desempleados de larga duración, trabajadores con discapacidad, trabajadores jubilados, trabajadores nacionales de terceros países, trabajadores atípicos -que pueden incluir a los trabajadores por cuenta propia...).

- Participación de los interlocutores sociales en la fijación de los salarios mínimos legales

32. Como se destaca, entre otros, en el Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, los interlocutores sociales deberían participar plenamente en la fijación de los salarios mínimos. Sin embargo, en varios Estados Miembros, los interlocutores sociales no participan realmente en la definición de los salarios mínimos legales, y algunos gobiernos no siempre respetan las recomendaciones de los órganos especializados en salarios mínimos en los que participan los interlocutores sociales. Se trata de una cuestión que la acción de la UE debería abordar: **todos los Estados miembros deberían garantizar que los interlocutores sociales participen realmente en la fijación del salario mínimo legal y que los gobiernos respeten las recomendaciones acordadas.**

- Mecanismos nacionales de ajuste de los salarios mínimos legales

33. En lo que respecta a los mecanismos que guían los ajustes de los salarios mínimos legales, es importante garantizar que los salarios mínimos legales se actualizan e incrementan periódicamente siguiendo un procedimiento claro en el que participen plenamente los interlocutores sociales. El objetivo de la convergencia de los salarios al alza debería incluirse en las consideraciones. Sin embargo, también es necesario que **los requisitos de procedimiento no introduzcan obstáculos o límites para lograr los aumentos del salario mínimo legal ni ofrezcan a las instituciones de la Unión Europea o nacionales ninguna posibilidad de frenar los aumentos necesarios.**

2) **Por qué la Comisión debe incluir en su planificación la necesidad de promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial**

34. La negociación colectiva y los interlocutores sociales deberían desempeñar un papel fundamental en el establecimiento de salarios mínimos más altos en particular y de salarios y condiciones de trabajo en general en toda Europa. En el documento de consulta se afirma que

²¹ Documento de consulta, cit., pág. 10.

²² Conclusiones del CEDE 2018 sobre los artículos 4 y 7 de la Carta Social Europea.

Las conclusiones del CEDE pueden consultarse en la base de datos de la Carta Social Europea [HUDOC.ESC](#).

"la negociación colectiva es fundamental para la fijación de los salarios, ya que establece las condiciones de empleo y de trabajo de una gran parte de los trabajadores y tiende a reducir la dispersión de los salarios. Los países con una mayor cobertura de la negociación colectiva tienden a tener una menor proporción de trabajadores con salarios bajos". También reconoce que "entre 2000 y 2015, la cobertura de la negociación colectiva ha disminuido en muchos Estados miembros de la UE, de un promedio estimado del 68,5% al 59,5%, con disminuciones particularmente fuertes en Europa central y oriental".²³ También reconoce: "La negociación colectiva, que es un componente clave de una economía social de mercado que funciona bien, desempeña un papel fundamental en la contribución a unas condiciones de trabajo justas para todos".²⁴ Sin embargo, **no incluye un análisis de los desafíos que los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente enfrentan actualmente y de la necesidad de que la acción de la UE incluya medidas para abordar esos desafíos.**

35. En el documento de consulta se atribuye erróneamente la disminución de la cobertura de la negociación colectiva desde 2000 únicamente a los cambios estructurales de las economías hacia los sectores menos sindicalizados, en particular los servicios, y a una fuerte disminución de la afiliación sindical relacionada con el aumento de las formas de trabajo atípicas y no estándar.²⁵ Esta visión estrecha contrasta con el reciente informe de la OCDE sobre la negociación colectiva en el que se afirma que los factores que impulsan la disminución de la densidad sindical son "numerosos y varían entre los países y a lo largo del tiempo" y en el que, a diferencia del documento de consulta, se reconoce que el aumento de la resistencia de la dirección, como el uso de consultores para evitar los sindicatos, las amenazas de cierre de los lugares de trabajo o los despidos ilegales de representantes de los trabajadores, puede ser en parte responsables de la disminución de la densidad sindical.²⁶
36. **En muchos Estados Miembros, los interlocutores sociales y los sindicatos no pueden actualmente ejercer sus derechos y cumplir sus responsabilidades en materia de negociación colectiva.** Por una amplia gama de razones diferentes, las organizaciones de interlocutores sociales encuentran obstáculos en el despliegue de un sistema de relaciones laborales autónomo y sólido y, en particular, de la negociación colectiva sectorial.
37. Además de los datos mencionados, que muestran cómo ha disminuido la cobertura de la negociación colectiva en los últimos años, **también las Conclusiones más recientes (2018) del CEDS confirman los serios retos existentes en este ámbito, ya que se ha determinado que varios Estados Miembros no están en conformidad con los derechos de organización y el derecho de negociación colectiva definidos en la Carta Europea de Derechos Sociales.**²⁷
38. En el documento de consulta, **la Comisión afirma que "una iniciativa de la UE sobre salarios mínimos justos ayudaría a los Estados miembros a lograr una convergencia al alza de las condiciones de trabajo". Este elemento tiene que constituir uno de los principales objetivos de cualquier iniciativa en esta área.**²⁸ Sin embargo, sin medidas eficaces para abordar también los desafíos existentes en materia de derechos de negociación colectiva, la iniciativa no puede alcanzar ese objetivo. Como se ha anticipado, **si bien los aumentos de los salarios mínimos legales sólo pueden ser un primer paso para lograr esa convergencia, la negociación colectiva sectorial bien coordinada es, de hecho, el único instrumento capaz de lograrlo.**

²³ Documento de consulta, cit., pág. 4.

²⁴ Documento de consulta, cit., pág. 9.

²⁵ Documento de consulta, cit., pág. 4.

²⁶ OCED (2019), *Negotiating Our Way Up - Collective Bargaining in a Changing World of Work*, cit., Figura 3.10, pp. 15, 125.

²⁷ En el anexo II: Sinopsis de las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) de 2018, en el que se destaca el hecho de que varios Estados Miembros no han logrado asegurar el respeto de los derechos sindicales en el marco de la Carta Social Europea.

Las conclusiones del CEDE pueden consultarse en la base de datos de la Carta Social Europea [HUDOC ESC](#).

²⁸ Documento de consulta, cit., pág. 9.

39. Un informe reciente de la OCDE ilustró que la negociación coordinada entre múltiples empleadores a nivel sectorial no sólo conduce a mejores resultados en lo que respecta a la desigualdad salarial, sino también a más empleo y a menos desempleo. La negociación²⁹ **colectiva sectorial también contribuye a elevar la estructura salarial en su conjunto, lo que a su vez es esencial para garantizar que una tasa de salario mínimo legal del 60% de la mediana sea realmente un salario con el que un trabajador pueda llegar a fin de mes.**
40. **Los desafíos a los derechos de negociación colectiva en la Unión Europea incluyen actualmente, entre otros, los siguientes elementos:**
- **La cobertura de la negociación colectiva es demasiado baja** en la mayoría de los Estados Miembros y ha disminuido considerablemente desde el comienzo de la crisis económica y social. También se encuentra bajo presión en algunos Estados Miembros con un alto índice tradicional de cobertura de la negociación colectiva;
 - En varios Estados miembros se introdujo un proceso negativo de descentralización de los mecanismos de negociación colectiva, tras un impulso de la Comisión Europea;
 - Varios Estados Miembros están ignorando su responsabilidad de promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial;³⁰
 - En varios Estados Miembros los empleadores se niegan a participar en la negociación colectiva. En algunos casos, la negociación colectiva sectorial (e intersectorial) también se ve socavada por los acuerdos firmados por los sindicatos amarillos, con menos protecciones y normas más bajas;
 - En varios Estados miembros, las normas de la UE o de los Estados miembros niegan la negociación colectiva a determinados sectores de la economía (por ejemplo, el sector público) o a determinadas categorías de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores domésticos, los trabajadores de plataformas, los trabajadores atípicos, que a menudo incluyen a los trabajadores por cuenta propia...);
 - En varios Estados Miembros un número cada vez mayor de trabajadores se ven obligados a cambiar su condición de empleados por la de (falsos) autónomos para reducir las responsabilidades del empleador, las contribuciones a la seguridad social y los derechos de los trabajadores. Esta práctica está causando competencia desleal, dumping social y, junto con el punto anterior, constituye hoy en día una gran amenaza para los derechos de negociación colectiva;
 - En varios Estados miembros no se respetan los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales necesarios para garantizar una negociación colectiva eficaz (por ejemplo, los derechos a organizarse y formar sindicatos, a la acción colectiva, a la información y el acceso al lugar de trabajo, a la prevención contra los despidos...). Los obstáculos legislativos y no legislativos siguen impidiendo en varios Estados Miembros el desarrollo de la negociación colectiva sectorial.
41. **A pesar de las mejoras, las normas de contratación pública todavía no apoyan adecuadamente la negociación colectiva.** Las autoridades públicas deben evitar que los

²⁹ OCDE, *Negociando nuestro camino hacia arriba: La negociación colectiva en un mundo de trabajo cambiante*, cit.

³⁰ De conformidad con la Carta Social Europea, los Estados miembros tienen la obligación de "promover, cuando sea necesario y apropiado, mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con miras a la reglamentación de las condiciones de empleo mediante convenios colectivos" [artículo 6.2]. Esta obligación también está reconocida en el Convenio de la OIT de 1949 sobre el derecho de organización y de negociación colectiva. El artículo 4 dice: "Se adoptarán medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando sea necesario, para alentar y promover el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con miras a la reglamentación de las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos". El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha declarado que "si es necesario y útil, es decir, en particular si el desarrollo espontáneo de la negociación colectiva no es suficiente, deberían adoptarse medidas positivas para facilitar y fomentar la conclusión de convenios colectivos". *Compendio de la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales*, cit., pág. 99.

salarios y las condiciones de trabajo se utilicen como elemento de competencia para los contratos públicos y deberían garantizar que los contratos públicos no ejerzan una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo, sino que promuevan condiciones de trabajo justas y apoyen el derecho a la negociación colectiva. Cada año, más de 250 000 autoridades públicas de la UE gastan alrededor del 14% del PIB (unos 2 billones de euros al año) en la compra de servicios, obras y suministros. Los procesos de contratación pública podrían prestar un apoyo decisivo al desarrollo de la negociación colectiva sectorial y al respeto de las condiciones de trabajo justas. Del mismo modo, la Política Agrícola Común (PAC) y otros fondos de la UE podrían ser decisivos. Sin embargo, todavía es posible para empresas que no respetan los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a la negociación colectiva, o las condiciones de trabajo aplicables, obtener contratos y subvenciones públicas. Además, en varios Estados Miembros las prácticas de subcontratación abusivas socavan la negociación colectiva sectorial y son una de las principales causas de dumping en la negociación colectiva.

42. Cualquier acción de la UE debe abordar los desafíos existentes para el derecho a organizarse y a negociar colectivamente. Por lo tanto, debe incluir en su ámbito de actuación medidas eficaces y ambiciosas para superar esos desafíos y establecer una obligación positiva para los Estados Miembros de promover, respetar y hacer cumplir la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial.

3) La evaluación de la CES del análisis de la Comisión sobre las salvaguardas

43. En el documento de consulta se afirma que *"cualquier posible acción de la UE en el ámbito de los salarios mínimos no trataría de armonizar directamente el nivel de los salarios mínimos en toda la UE". También respetaría las tradiciones nacionales, la autonomía de los interlocutores sociales y la libertad de negociación colectiva. No se trataría de establecer un mecanismo uniforme para fijar el salario mínimo y no se establecería el nivel de remuneración que entra en el ámbito de la libertad contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y en el marco de la competencia pertinente de los Estados Miembros. Por lo tanto, los salarios mínimos seguirían fijándose mediante convenios colectivos o disposiciones legales, respetando plenamente las competencias nacionales y la libertad contractual de los interlocutores sociales. En particular, una acción de la UE no buscaría la introducción de un salario mínimo legal en países con una alta cobertura de negociación colectiva y donde la fijación de salarios se organiza exclusivamente a través de ella*".³¹
44. **Sin embargo, el documento de consulta no aclara qué salvaguardas** se incluirían en la posible acción de la UE **para proteger los sistemas de relaciones laborales** en los que los salarios mínimos se fijan principal o exclusivamente mediante negociación colectiva. Como ya se ha mencionado, el documento también suscita preocupación al no hacer una distinción clara entre los salarios mínimos legales y los convenios colectivos que determinan los niveles mínimos de remuneración de los trabajadores.
45. **Cualquier acción de la UE en el área de la negociación colectiva y los salarios mínimos debe basarse en el reconocimiento de que no hay una solución única para todos.** Es positivo que el documento confirme que la acción no debe tener como objetivo la armonización o la introducción de un sistema único de relaciones laborales o un salario mínimo para toda la UE. Sería inaceptable cualquier instrumento que perjudicara los derechos de negociación existentes o socavara los convenios colectivos, en particular los convenios colectivos de ámbito sectorial. Es necesario evaluar el impacto de cualquier propuesta en relación con cada sistema nacional y la CES se opondrá activamente a cualquier instrumento si repercute negativamente en los derechos sindicales y la autonomía de los interlocutores sociales en cualquier lugar de la UE.
46. **Los salarios, como norma fundamental, son acordados de forma autónoma por los interlocutores sociales nacionales,** por lo que no deben introducirse salarios mínimos en los

³¹ Documento de consulta, cit., pág. 2.

países en que los interlocutores sociales nacionales no los consideren necesarios. No se debería exigir a ningún Estado Miembro que introduzca salarios mínimos legales, donde actualmente no existen. Asimismo, muchos Estados Miembros tienen múltiples salarios mínimos, por ejemplo, un salario mínimo nacional fijado por ley junto con salarios mínimos de sectores más altos fijados mediante convenios colectivos, y es igualmente importante que se salvaguarden estos sistemas **y la autonomía de los interlocutores sociales**.

47. Cualquier acción de la UE en este ámbito no debe socavar la autonomía de los interlocutores sociales para negociar, concluir y hacer cumplir los convenios colectivos. Debe establecerse una clara distinción entre los salarios mínimos legales y los salarios mínimos establecidos mediante convenios colectivos. **La negociación colectiva en los Estados miembros debe promoverse y fortalecerse, también a través de iniciativas de la UE, pero no debe quedar sujeta a condiciones, normas o interpretaciones de la UE que socaven los derechos de los sindicatos y los trabajadores, incluidos los derechos de negociación colectiva, de organización y de asociación.**

II. ¿Considera que es necesario que la UE actúe para abordar los problemas identificados? En caso afirmativo, ¿cuál debería ser el alcance de esa acción?

49. **Sí. Se necesitan acciones ambiciosas a nivel europeo para cumplir con el doble objetivo de:**

- **promover y salvaguardar la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial; y**
- **aumentar los salarios mínimos legales hasta un nivel que asegure al menos un nivel de vida decente.**

50. Cualquiera que sea la acción de la UE, debe estar firmemente asentada, como se menciona en el documento de consulta y en el Programa de Trabajo 2020 de la Comisión recientemente adoptado,³² en los artículos 151 y 153 del TFUE (incluidos los límites del párrafo 5 del artículo 153 del TFUE). Esa base jurídica incorporaría la(s) acción(es) de la UE en el Título de "Política Social" del TFUE y, por lo tanto, sería más segura para los trabajadores, los sindicatos y los derechos de negociación colectiva que una oscura base jurídica de mercado interior/libertad de servicios. También significaría que cualquier iniciativa se dirigiría a la consecución del objetivo de "mejorar las condiciones de vida y de trabajo" previsto en el artículo 151 del TFUE y confirmaría que, de acuerdo con la jurisprudencia del TJUE y las directivas vigentes, la remuneración puede considerarse una condición de trabajo clave.

51. **La CES insta a la Comisión a que sea clara sobre la forma jurídica de la iniciativa y, si la propuesta es una directiva, debería publicarse un esbozo claro del enfoque y los objetivos de la directiva como parte de la segunda fase de consulta.**

1) Acción de la UE sobre el salario mínimo legal

52. La acción de la UE debería garantizar que los salarios **mínimos legales - donde existan - aseguren al menos un nivel de vida decente.**
53. **La acción de la UE con respecto a los salarios mínimos legales debería incluir las siguientes medidas:**

³² Documento de consulta, cit.; Comisión Europea, *Programa de trabajo de la Comisión para 2020. Una Unión que se esfuerza por más. Anexo I. Nuevas iniciativas*, COM(2020) 37 final, 29 de enero de 2020, pág. 2.

- a) Los Estados Miembros deberían garantizar que los interlocutores **sociales participen realmente en la fijación de los salarios mínimos legales;**
- b) Los Estados miembros deben tener libertad para fijar la tasa de su salario mínimo legal. Sin embargo, se debería exigir a los Estados Miembros que garanticen que los salarios **mínimos legales tienen que alcanzar progresivamente un nivel de por lo menos (no menos del) 60% del salario mediano nacional a tiempo completo.** El nivel del 60% es un umbral mínimo y no debe considerarse como un objetivo final. Los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales nacionales tienen plena legitimidad para ir más allá de este nivel;
- c) Los salarios mínimos legales siempre deberían aumentar progresivamente y **el objetivo del umbral del 60% del salario mediano nacional debería ser objeto de una evaluación comparativa de su adecuación en términos de precios reales** mediante el uso de metodologías presupuestarias de referencia apropiadas establecidas en consulta con los interlocutores sociales (por ejemplo, cestas de bienes y servicios con precios que incluyan el costo de la vivienda y que representen un nivel de vida para una población objetivo específica más allá de los bienes de subsistencia);
- d) **Los salarios mínimos legales deberían cubrir a todos los trabajadores, definidos por la legislación y la práctica nacionales en consulta con los interlocutores sociales, y deberían incluir las categorías de trabajadores actualmente excluidas, como los trabajadores domésticos, los trabajadores no estándar -que pueden incluir a los trabajadores por cuenta propia-, los trabajadores de plataformas, la gente de mar, los trabajadores desempleados de larga duración, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores jubilados y los trabajadores nacionales de terceros países. Además, deben eliminarse todas las tasas submínimas,** por ejemplo las que se aplican a los trabajadores jóvenes.
- e) **Deberían prohibirse las deducciones del salario mínimo legal** (por ejemplo, para comprar uniformes, roturas u otro equipamiento necesario para el trabajo) y deben excluirse del cálculo de los salarios mínimos legales las propinas y otros pagos extraordinarios, como las horas extraordinarias o los pagos por antigüedad (que deben pagarse por encima de ellos);
- f) Los salarios mínimos legales, cuando existan, deberían actualizarse e incrementarse periódicamente siguiendo un procedimiento claro que implique plenamente a los interlocutores sociales. Sin embargo, también es necesario que los requisitos de procedimiento no introduzcan obstáculos o límites a los aumentos del salario mínimo legal ni den la posibilidad a las instituciones europeas o nacionales de frenar los aumentos necesarios;
- g) **Los costes que conlleva el aumento del salario mínimo deberían en principio ser asumidos por los empleadores.** El uso de deducciones fiscales y otros mecanismos de compensación sólo puede ser el resultado del diálogo social.
- h) **Los Estados Miembros deberían garantizar que los trabajadores tengan suficientes horas de trabajo semanales/mensuales/ (diarias, para categorías específicas) para que puedan conseguir un salario decente real.** Se requieren medidas complementarias de un salario mínimo legal justo basado en el empleo a tiempo completo que tengan plenamente en cuenta el hecho de que un número cada vez mayor de trabajadores tienen un empleo precario, ocasional o a tiempo parcial cuyo tiempo de trabajo está por debajo del nivel que desean. Para asegurar un nivel de vida decente para estos trabajadores debe haber un número mínimo garantizado de horas;
- i) **Ningún Estado Miembro debería estar obligado a introducir un sistema de salario mínimo legal, cuando no exista.**

2) **Acción de la UE para la promoción de la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial**

54. Como se ha anticipado, los salarios mínimos justos sólo se pueden crear en los mercados laborales con sistemas de negociación colectiva eficaces que garanticen una cobertura adecuada. La razón es, *entre otras*, que los salarios mínimos legales se comparan con la mediana de los salarios en una economía nacional, por lo que el aumento de todos los salarios en un Estado Miembro es fundamental para aumentar sus salarios mínimos.
55. Toda acción de la UE debería incluir **medidas ambiciosas y eficaces para garantizar que los Estados miembros promuevan la negociación colectiva**, en particular la negociación colectiva sectorial, y para garantizar que la UE también apoye la negociación colectiva en el marco de sus competencias, políticas y acciones.
56. Se debería exigir a los Estados Miembros que, **cuando la cobertura de su negociación colectiva sea inferior al 70% de la mano de obra nacional, adopten medidas positivas**, en consulta con los interlocutores sociales, **para promover la negociación colectiva** y llevar el nivel de cobertura de la negociación colectiva a ese umbral lo antes posible.
57. No obstante, los Estados Miembros deberían en todo caso promover la negociación colectiva incluso cuando su cobertura de negociación colectiva sea superior al 70% de la mano de obra, en contra de las tendencias negativas que conducen a la disminución de la cobertura de la negociación colectiva, como la descentralización de la negociación colectiva.
58. **Cualquier acción de la UE debería garantizar que los Estados miembros promuevan debidamente la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, entre otras cosas mediante**
- a) Disponer de **las instituciones necesarias para apoyar la negociación colectiva**, en particular la negociación colectiva sectorial y la negociación intersectorial, junto con recursos y respaldo jurídico que protejan especialmente a los trabajadores y sus sindicatos;
 - b) Garantizar 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, a los convenios colectivos y a las acciones colectivas;³³
 - c) Asegurar que **se respete debidamente el derecho de organización para la negociación colectiva**, por ejemplo, garantizando el derecho de los sindicatos a acceder al lugar de trabajo, incluido el acceso digital, para poder reunirse con los trabajadores y trabajadoras estén o no organizados en un sindicato, junto con la protección para los trabajadores y los sindicatos frente a las amenazas, las represalias, la victimización y otras acciones de desarticulación sindical;
 - d) **Abordar el dumping de la negociación colectiva** (por ejemplo, mediante acuerdos con menos protección y normas más débiles firmados por sindicatos "amarillos" mediante prácticas de subcontratación abusivas, o mediante el empleo de trabajadores móviles con base en países sin estructuras de negociación colectiva) y resolver situaciones en las que los empleadores de los sectores público y privado se niegan a

³³ [Programa de Acción de la CES 2019-2023](#), entre otras cosas, págs. 7, 30, 33, 38 y 61.

reconocer a los sindicatos y la aplicación de los convenios colectivos y/o a celebrar negociaciones colectivas;

- e) Sin perjuicio del mecanismo de ampliación existente, garantizar que los Estados Miembros introduzcan mecanismos de ampliación, sólo en circunstancias en las que sean propuestos por los interlocutores sociales a nivel nacional;
- f) Garantizar la **aplicación adecuada de las normas laborales internacionales**, en particular los convenios de la OIT, la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos;
- g) Exigir que la **contratación pública y las concesiones, la financiación, las subvenciones, los fondos estructurales, las subvenciones de la Política Agrícola Común (PAC), los contratos de arrendamiento, el acceso a las licencias para operar cuando sea necesario, etc., apoyen la negociación colectiva** exigiendo que las licitaciones y los beneficiarios/el establecimiento de condiciones respeten el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y la plena aplicación de los convenios colectivos, así como las condiciones de trabajo aplicables;
- h) Garantizar que se destinen **recursos suficientes (nacionales y de la UE) para promover y apoyar la negociación colectiva sectorial**, incluso mediante iniciativas de creación de capacidad y formación;
- i) Garantizar que **los Estados Miembros dispongan de sanciones efectivas y disuasorias** para que los empleadores no violen 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**, de modo que las violaciones del derecho de organización/negociación colectiva deberían dar lugar a sanciones en términos de financiación de la UE;
- k) Garantizar que **los interlocutores sociales a nivel nacional participen plenamente** en la aplicación de toda medida derivada de la iniciativa, incluida la vigilancia de su eficacia;
- l) Además, toda medida deberá prever el intercambio de prácticas y establecer puntos de referencia para promover y medir la convergencia al alza en términos de cobertura general de los convenios colectivos, incluso mediante las actividades de Eurofound.

59. Para cumplir estos objetivos, debería definirse una hoja de ruta con un plan de acción, de acuerdo con los interlocutores sociales, para promover la cobertura de la negociación colectiva en la UE y los Estados miembros. El plan de acción debería contar con el apoyo de recursos adicionales de la UE.

3) Salvaguarda de los diferentes sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva que funcionan bien

60. **Todas las posibles acciones de la UE en el ámbito de los salarios mínimos y la negociación colectiva deben respetar y salvaguardar plenamente los sistemas de negociación colectiva que funcionan bien, como se ha subrayado en los objetivos definidos anteriormente.** Cualquier acción de la UE debe redactarse cuidadosamente para garantizar que no perjudique los derechos de negociación existentes ni socave los convenios colectivos, en particular los convenios colectivos de ámbito sectorial.

61. **Toda acción de la UE debe respetar y defender los derechos sindicales y laborales fundamentales** reconocidos en los convenios pertinentes de la OIT, la Carta Social Europea del Consejo de Europa y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular la libertad de asociación, el derecho de sindicación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a un salario (mínimo) justo;
62. **Cualquier acción de la UE también debe garantizar la posición de esos derechos y evitar que ni las libertades económicas ni las normas de competencia tengan prioridad sobre esos derechos y/o los infrinjan** (es decir, prever una cláusula de progreso social como parte de la iniciativa);
63. Toda acción de la UE debe garantizar que los salarios, como norma fundamental, sean acordados de forma autónoma por los interlocutores sociales nacionales, por lo que no deben introducirse salarios mínimos en países en los que los interlocutores sociales no los consideren necesarios. **No se debería exigir a ningún Estado Miembro que introduzca un sistema de salario mínimo legal, cuando no exista.**
64. Asimismo, muchos Estados Miembros tienen múltiples salarios mínimos, por ejemplo, un salario mínimo nacional establecido por ley junto con salarios mínimos de sectores más altos establecidos mediante convenios colectivos, y es igualmente importante que estos sistemas estén salvaguardados.
65. Toda medida debe adoptarse en plena consulta con los interlocutores sociales y siempre debe reforzar y no socavar potencialmente la autonomía de los interlocutores sociales para negociar, alcanzar y hacer cumplir los convenios colectivos. Por esta razón, es necesario aclarar que cualquier criterio específico definido a nivel de la UE sólo debe aplicarse a los salarios mínimos legales, no a los convenios colectivos. **La autonomía de los interlocutores sociales debe ser respetada.** La negociación colectiva en los Estados miembros debe promoverse y fortalecerse, también a través de iniciativas de la UE, pero no debe quedar sujeta a condiciones, normas o interpretaciones de la UE que socaven los derechos de los sindicatos y los trabajadores, incluidos los derechos de negociación colectiva, de organización y de asociación.
66. **Ninguna acción de la UE debe tener como objetivo la armonización o la introducción de un sistema único de relaciones laborales o un salario mínimo para toda la UE.** Para la autonomía de los interlocutores sociales es fundamental limitar la acción de la UE, especialmente en lo que respecta al funcionamiento del mercado interior. En particular, la UE no debe definir condiciones o procedimientos para negociar colectivamente. **La redacción será crítica y la CES se resistirá a cualquier instrumento que perjudique los derechos de negociación existentes o que socave los convenios colectivos, en particular los convenios colectivos de ámbito sectorial.** El impacto de las propuestas se evaluará en función de cada sistema nacional y la CES se opondrá activamente a cualquier instrumento que pudiera tener un posible impacto negativo en los derechos sindicales y los modelos nacionales de mercado laboral en cualquier lugar de la UE.
67. Toda posible medida de la UE en este ámbito debe incluir **una cláusula firme de no regresión** para garantizar que no pueda utilizarse en ningún caso para reducir el nivel de protección de la negociación colectiva o los salarios mínimos.

III. ¿Consideraría la posibilidad de iniciar un diálogo en virtud del artículo 155 del TFUE sobre cualquiera de las cuestiones identificadas en esta consulta?
--

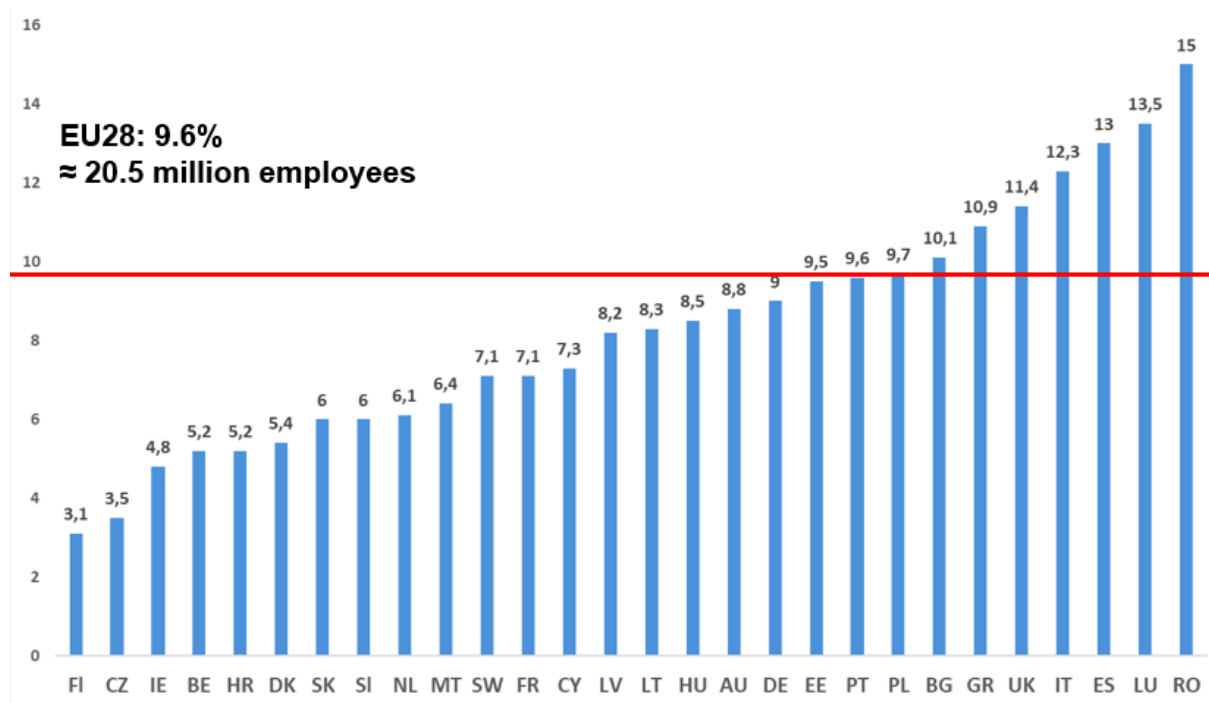
68. La CES está abierta a iniciar negociaciones con los empleadores en virtud del artículo 155 del TFUE y reafirma su pleno compromiso con el diálogo social, como se afirma, entre

otros, en la declaración cuatripartita "Un nuevo comienzo para el diálogo social" firmada en julio de 2017³⁴. No obstante, teniendo en cuenta las cuestiones mencionadas anteriormente y sin ninguna otra especificación y aclaración de la Comisión sobre los diferentes puntos planteados, la CES considera prematuro iniciar un diálogo en virtud del artículo 155 del TFUE en esta fase de la consulta. Si se abordaran y aclararan estos puntos de manera satisfactoria para nosotros, la CES naturalmente revisaría la situación.

³⁴ [*A new Start for Social Dialogue. Declaración de la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, la Comisión Europea y los interlocutores sociales europeos*, 2016.](#)

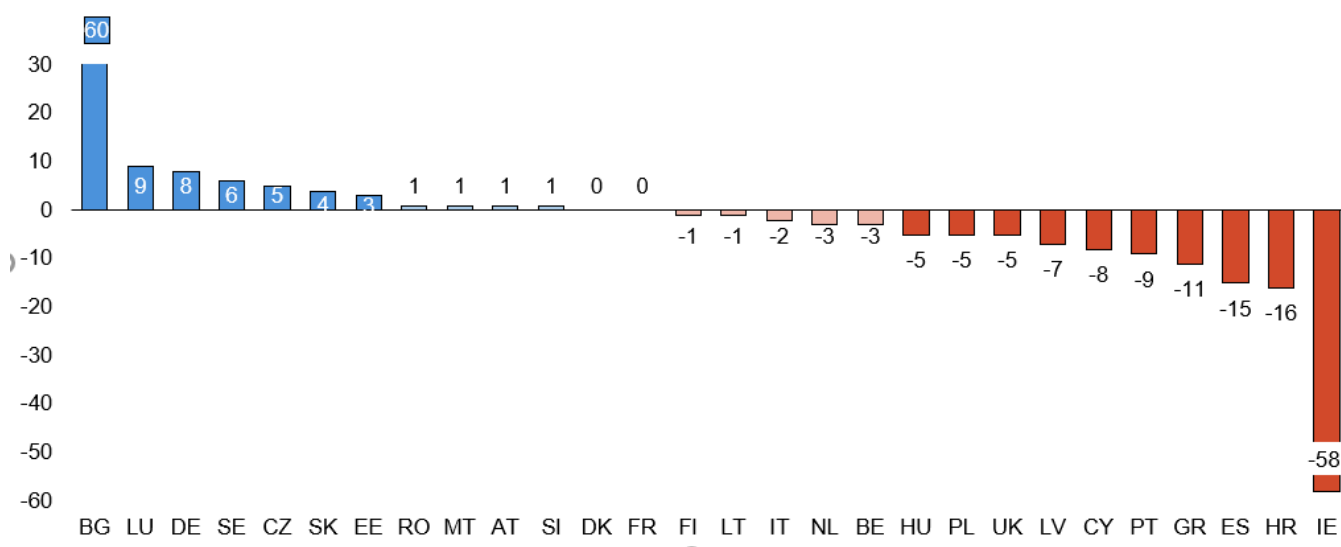
ANEXO I: Gráficos y tablas para ilustrar el estado actual de la situación

Figura 1. Tasa de riesgo de pobreza en el trabajo, 2018 (proporción de empleados que viven en un hogar con un ingreso disponible equivalente inferior al 60 % del ingreso disponible equivalente mediano nacional)



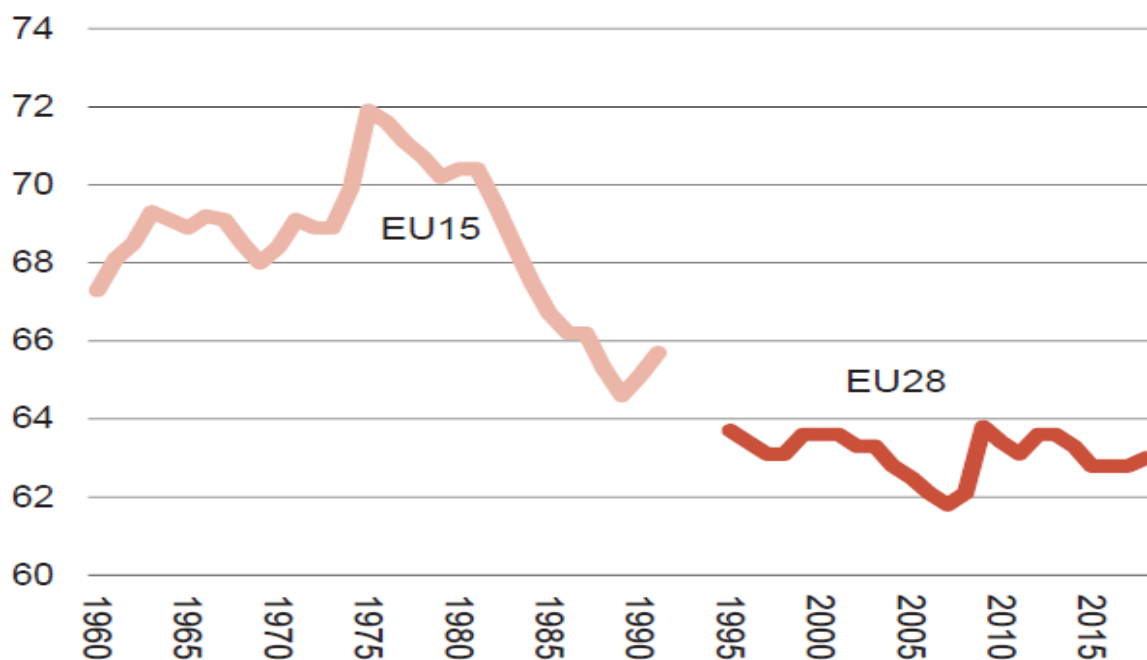
Fuente: Eurostat

Figura 2. Evolución de los salarios reales y la productividad laboral por persona empleada (2009-2018): brecha entre la evolución de los salarios reales y la productividad laboral (puntos porcentuales)



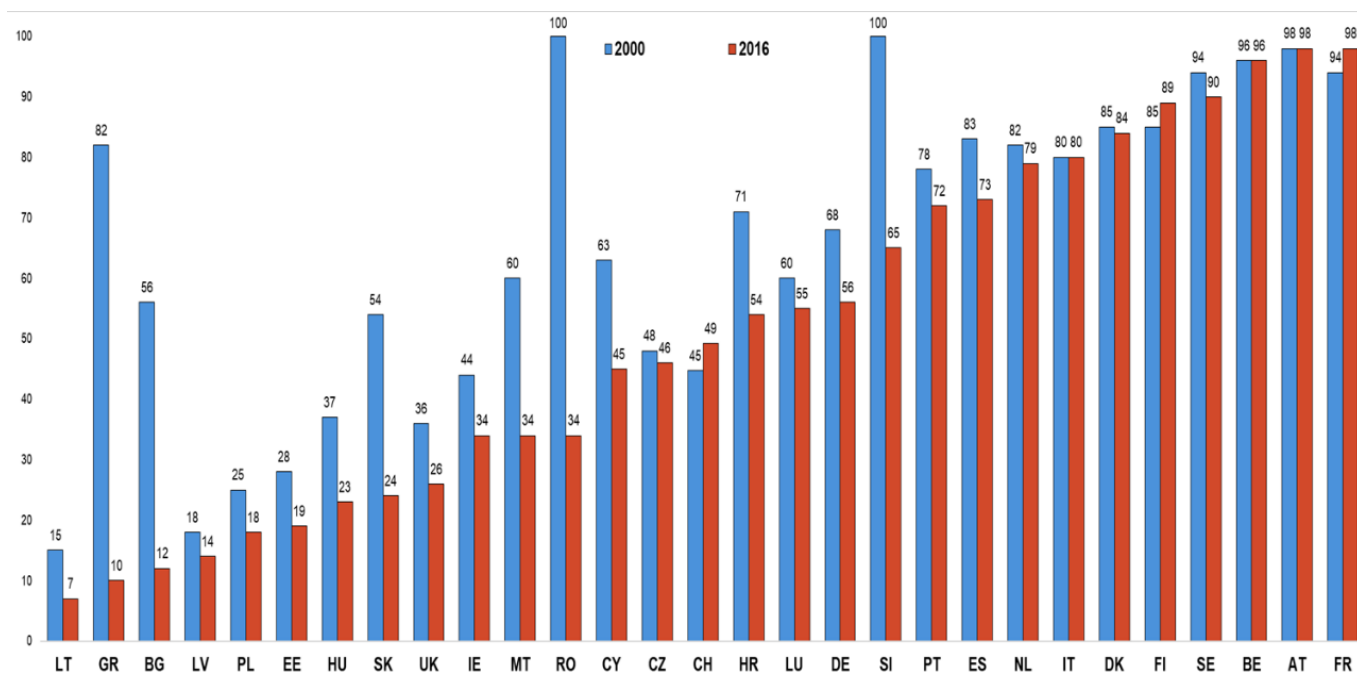
Fuente: Base de datos de Ameco

Figura 3. Evolución a largo plazo de la participación de los salarios, 1960-2018 (salarios en porcentaje del PIB al coste de los factores en la UE)



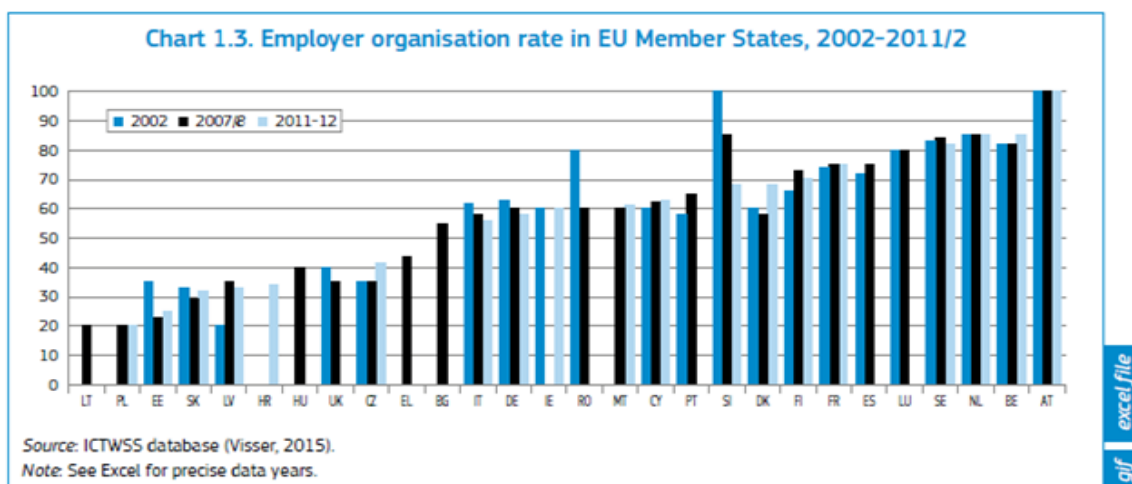
Fuente: Base de datos de Ameco

Figura 4. Cobertura de la negociación colectiva (en % de los empleados; 2000 y 2016)



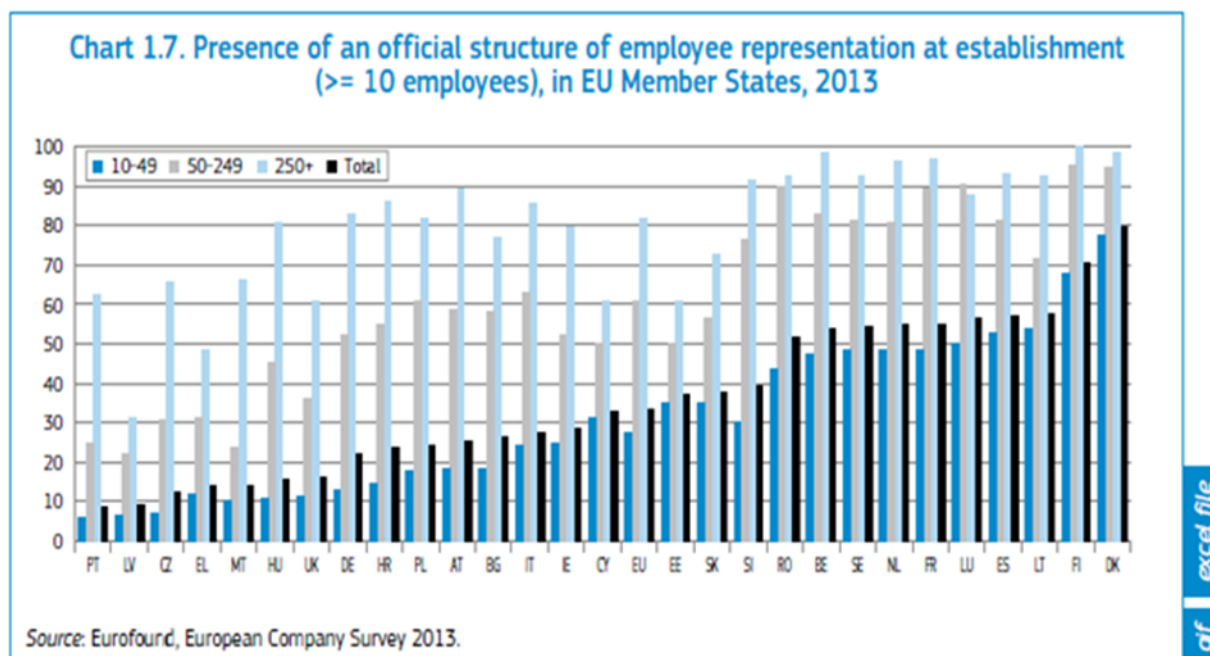
Fuente: OCDE, Visser (2016) ICTWSS

Figura 5. Proporción de empresas de los Estados Miembros que son miembros de organizaciones de empleadores



Fuente: Relaciones laborales en Europa 2014

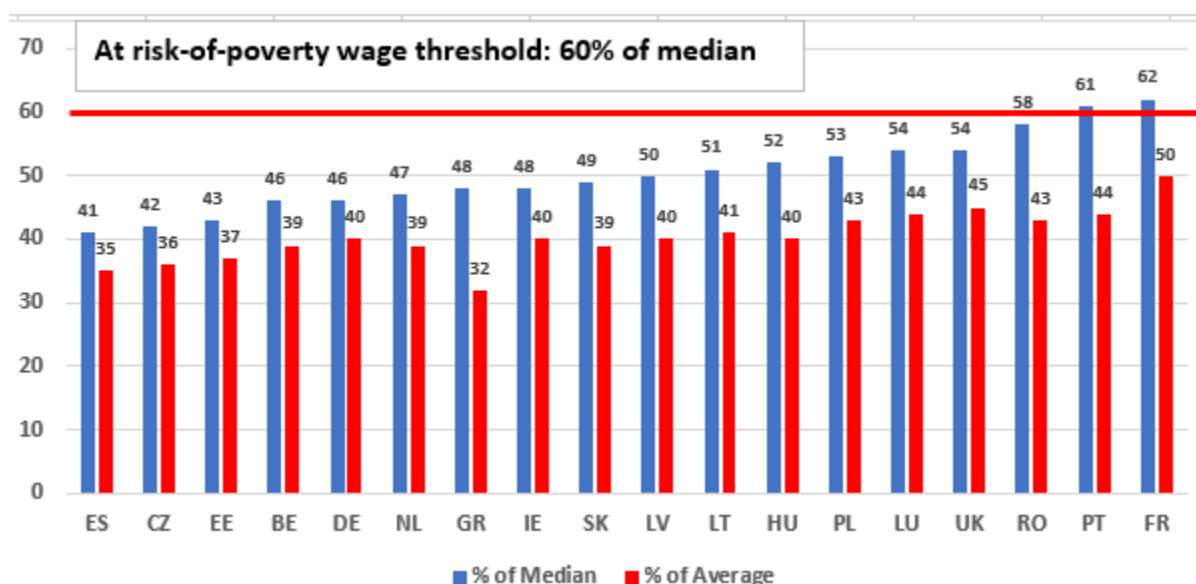
Figura 6. La proporción de trabajadores que están representados en su lugar de trabajo



Fuente: Relaciones laborales en Europa 2014

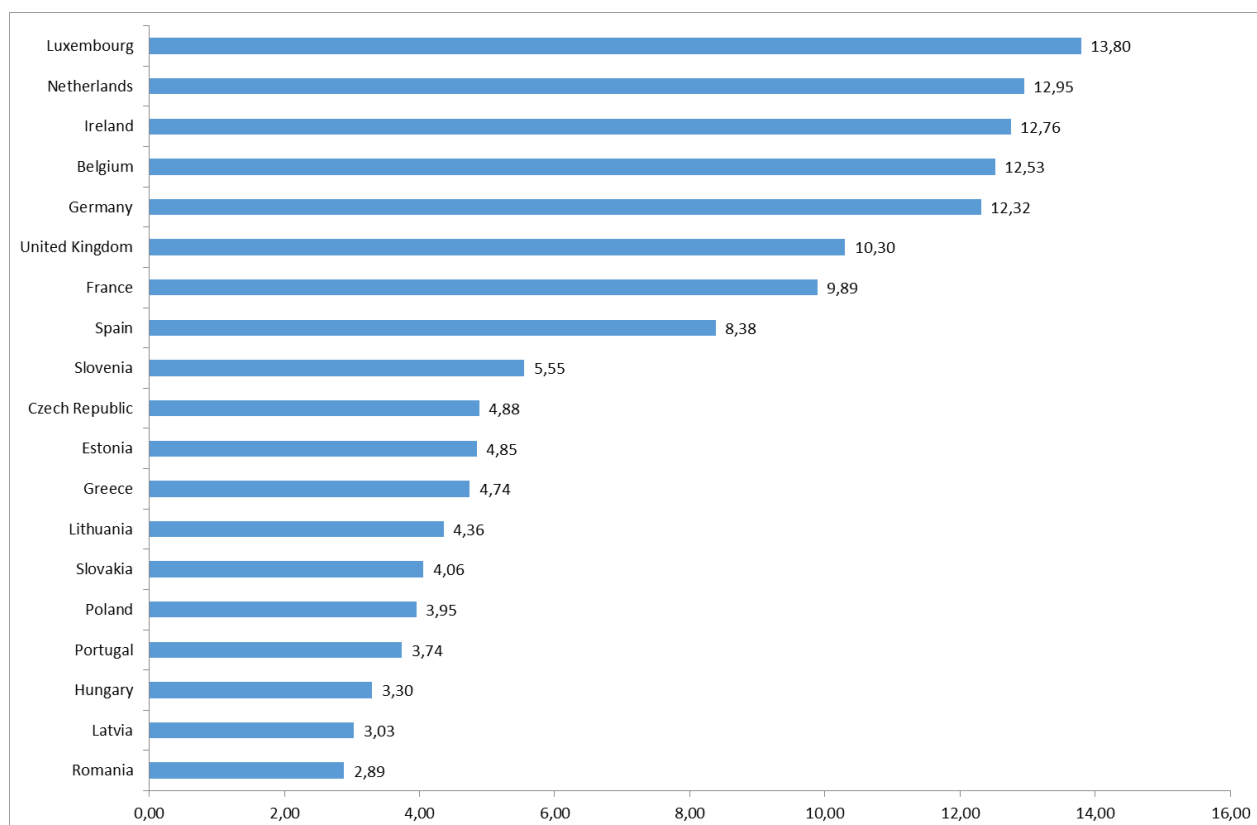
Figura 7. Salario mínimo legal relativo a la mediana y salario medio de los trabajadores a tiempo completo, 2018

[Umbral salarial “en riesgo de pobreza”: 60% de la mediana]



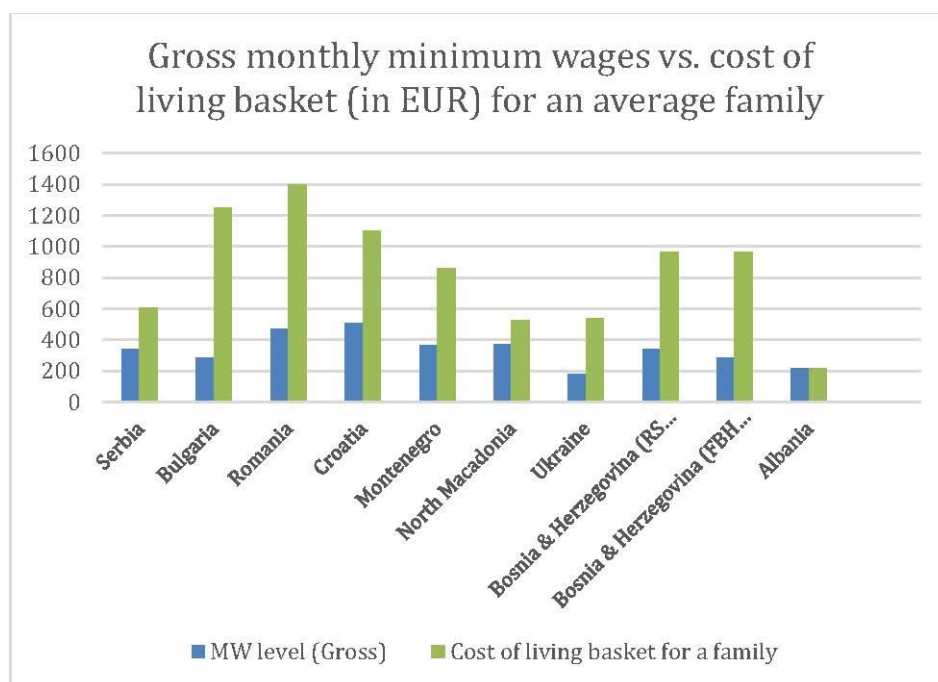
Fuente: Base de datos de ingresos de la OCDE (2018)

Figura 8. Salario mínimo hipotético correspondiente al 60% del salario mediano (febrero de 2020) - calculado sobre la base del índice Kaitz de 2018



Fuente: Cálculo propio basado en la base de datos de ganancias de la OCDE (2018) y en la base de datos de salarios mínimos del WSI (febrero de 2020)

Figura 9. Algunos ejemplos de salarios mínimos mensuales brutos frente al coste de la cesta de la compra (en euros) para una familia media



Fuente: Cálculos de la CSI basados en la información proporcionada por las centrales sindicales nacionales (2019)

ANEXO II: Resumen de las conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) para 2018. Violaciones de los Estados miembros a la Carta Social Europea

OVERVIEW OF

THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS (ECSR) CONCLUSIONS 2018

MEMBER STATES' VIOLATIONS OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER

ARTICLES 5 (RIGHT TO ORGANISE)

ARTICLE 6 (RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING)

ARTICLE 4 (RIGHT TO FAIR REMUNERATION)



Article 5 – Right to organize

With a view to ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form local, national or international organisations for the protection of their economic and social interests and to join those organisations, the Parties undertake that national law shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, this freedom. The extent to which the guarantees provided for in this article shall apply to the police shall be determined by national laws or regulations. The principle governing the application to the members of the armed forces of these guarantees and the extent to which they shall apply to persons in this category shall equally be determined by national laws or regulations.



Conclusions Article 5 – Right to organize

- ❖ **LV**: a minimum of at least ¼ of the employees of an undertaking are required to form a trade union in an undertaking and 50 founding members required to form a TU outside an undertaking constitute excessive restriction on right to organise
- ❖ **CZ**: fact that members of Security of Intelligence Service (SIS) are prohibited from forming any type of professional association for the protection of their interest
- ❖ **DK** : legislation on the International Ships Register provides that collective agreements on wages and working conditions concluded by Danish TUs are only applicable to seafarers resident in DK
- ❖ **UK**: legislation which makes it unlawful for a TU to indemnify an individual union member for a penalty imposed for an offence or contempt of court, and which severely restricts the grounds on which a TU may lawfully discipline members, represents an unjustified incursion into autonomy of TUs
- ❖ **ICE**: existence of priority clauses in collective agreements which give priority to members of certain TUs in respect of recruitment and termination of employment infringe right to not join TUs
- ❖ **PL**: some categories of workers are not fully enjoying right to organise (some civil servants and home workers)



3

Article 6 – Right to collective bargaining

With a view to ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively, the Parties undertake:

- 1 to promote **joint consultation** between workers and employers;
 - 2 to promote, where necessary and appropriate, **machinery for voluntary negotiations** between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements;
 - 3 to promote the establishment and use of appropriate machinery for **conciliation and voluntary arbitration** for the settlement of labour disputes;
- and recognise:
- 4 the right of workers and employers to **collective action** in cases of conflicts of interest, **including the right to strike**, subject to obligations that might arise out of collective agreements previously entered into.



4

CONCLUSIONS ARTICLE 6 COLLECTIVE BARGAINING

Article 6§2 – Voluntary negotiations

- ❖ **EE:** amendments to Collective Agreements Act (incl. criteria for extending collective agreements) not adopted and rate of collective agreements coverage remains low
- ❖ **LT, LV, CZ:** promotion of CB and too low coverage
- ❖ **DK:** right to CB of non-resident seafarers engaged on vessels entered in the International Shipping Register is restricted
- ❖ **ES:** Legislation permits employers unilaterally not to apply conditions agreed in collective agreements
- ❖ **UK:** workers and TUs do not have the right to bring legal proceedings in the event that employers offer financial incentives to induce workers to exclude themselves from CB

Article 6§3 – Conciliation and voluntary arbitration

- ❖ **MT:** no conformity because decisions of the court of inquiry are binding on the parties even without their prior consent and compulsory arbitration is permitted in circumstances which go beyond limits set by Charter



5

Article 4 – The right to a fair remuneration

With a view to ensuring the effective exercise of the right to a fair remuneration, the Parties undertake:

- 1 to recognise the right of workers to a **remuneration such as will give them and their families a decent standard of living**;
- 2 to recognise the right of workers to an **increased rate of remuneration for overtime** work, subject to exceptions in particular cases;
- 3 to recognise the **right of men and women workers to equal pay for work of equal value**;
- 4 to recognise the right of all workers to a **reasonable period of notice for termination of employment**;
- 5 to **permit deductions from wages only under conditions** and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreements or arbitration awards.

The exercise of these rights shall be achieved by freely concluded collective agreements, by statutory wage-fixing machinery, or by other means appropriate to national conditions.



6

CONCLUSIONS ARTICLE 4§1 FAIR REMUNERATION

- ❖ **LT:** minimum wages does not ensure a decent standard of living
- ❖ **MT:** minimum wages does not ensure a decent standard of living
- ❖ **RO:** national minimum wage is not sufficient to ensure a decent standard of living
- ❖ **RS:** national minimum wage is not sufficient to ensure a decent standard of living
- ❖ **ES:** minimum wage for workers in the private sector and minimum wage for contractual staff does not secure a decent standard of living
- ❖ **UK:** minimum wage is not sufficient to ensure a decent standard of living



7

CONCLUSIONS ARTICLE 4§5 PERMITTED DEDUCTIONS FROM WAGES

- ❖ **EE:** after maintenance payments and other authorised deductions wages of workers with the lowest pay do not allow them to provide for themselves and their dependants

Idem for LT, LV, North Macedonia, NL, RO, SK, TR, PL
- ❖ **MT:** not established that the safeguards preventing workers from waiving their right to limits wage deductions are adequate
- ❖ **NL:** deductions in cases when the wage is higher than the statutory minimum wage and no collective agreement applies are left to the discretion of the employer
- ❖ **RS:** deductions from wages upon employee's consent are not subject to a limit
- ❖ **SK:** workers may waive their right to limitations on deductions from wages
- ❖ **UK:** absence of adequate limits on deductions from wages equivalent to the National Minimum Wage results in depriving workers who are paid the lowest wage and their dependents of their means of subsistence



8

Traducido por Internacional CEC UGT