

Reproducido en www.relats.org

DOS ARTÍCULOS SOBRE EL SALARIO MINIMO EN ESPAÑA Y EUROPA

Antonio Baylos

I. EL DEBATE SOBRE EL SALARIO MINIMO PARA 2021 DESDE LA PERSPECTIVA EUROPEA

Publicado en el blogspot del autor, diciembre 2020

“El papel del salario mínimo es aún más importante durante las recesiones económicas. La crisis de la COVID-19 ha afectado especialmente a sectores con una mayor proporción de trabajadores con salarios bajos, como el comercio minorista y el turismo, y ha tenido un mayor impacto en los grupos de población desfavorecidos. Es esencial garantizar que los trabajadores de la Unión tengan acceso a oportunidades laborales y a salarios mínimos adecuados para respaldar una recuperación económica sostenible e integradora”.

No son los sindicatos quienes han pronunciado esta frase sino la propia Comisión Europea, en la propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea de 28 de octubre de 2010 (COM(2020) 682 final) y con ello se resume el punto de vista

con el que se debería abordar esta cuestión también en nuestro país. Añade esta propuesta: “Si los salarios mínimos se fijan en cuantías adecuadas, su protección garantiza una vida digna a los trabajadores, contribuye a sostener la demanda interna, refuerza los incentivos al trabajo y reduce tanto la pobreza de los ocupados como la desigualdad en el tramo inferior de la distribución salarial. La protección del salario mínimo también contribuye a la igualdad de género, ya que más mujeres que hombres perciben sueldos que se encuentran en torno al salario mínimo”. Argumentos poderosos que refuerzan la necesidad de utilizar en modo virtuoso esta institución con efectos económicos y sociales positivos.

Por un lado – sigue diciendo la Unión Europea – los salarios mínimos legales de los diferentes ordenamientos nacionales no pueden ser “demasiado bajos” para proporcionar una vida digna o en comparación con otros salarios, “por mucho que hayan aumentado en los últimos años”, lo que se cifra en el objetivo, marcado por el Consejo de Europa, la Carta Social Europea y el CEDS, del 60 % de la mediana del salario bruto o al 50 % del salario medio bruto, al que no llegan la mayoría de los Estados miembros. Además, el salario mínimo debe ponerse en relación con la tasa de cobertura de la negociación colectiva y con la evolución de ésta, puesto que hay una correlación entre los salarios de convenio y los porcentajes de la población asalariada con baja remuneración, puesto que la negociación colectiva también tiene un fuerte efecto sobre la adecuación del salario mínimo. “Al afectar a la evolución general de los salarios, la negociación colectiva garantiza que estos sean superiores al nivel mínimo establecido por ley y también induce mejoras en este nivel mínimo, además de impulsar el aumento de la

productividad”. La correlación existente entre el compromiso del IV AENC de obtener a finales del 2020 un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales está relacionado con el ascenso progresivo del SMI primero a 900 y luego a 950 € en enero de este año.

Este enfoque se corresponde asimismo con la declaración de derechos fundamentales de la Unión, el art. 31.1 CDFUE sobre unas condiciones de trabajo justas y equitativas, que estipula que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad», y el art. 23 de dicho texto, sobre la igualdad entre hombres y mujeres, puesto que esta medida contribuye a reducir la brecha salarial por razón de género.

Esta es la posición de la Comisión Europea, y por consiguiente no cabe en este aspecto, como se viene alegando en otras situaciones, entender que una medida social en España puede colisionar con la política económica europea, o que condiciona la entrega de los Fondos europeos de ayuda ante la crisis del Covid. De hecho, son muchos los países de la Unión Europea que suben el salario mínimo en plena pandemia. Según los datos del diario Expansión, en Alemania, un 11,8% acumulado para 2022, en Luxemburgo, pese a la oposición de la patronal, el salario mínimo alcanzará a partir del 1 de enero de 2021 los 2.201 euros brutos y será de unos 2.642 euros para los empleados cualificados. En Holanda, el salario mínimo bruto legal para empleados de 21 años o más será de 1.684,80 euros al mes desde enero, mientras que en Portugal, el Gobierno y los agentes sociales se encuentran negociando una subida del 4,7% de su salario mínimo, por la que su SMI pasaría de los 635 euros mensuales actuales a los 665 euros. Por otro lado, en Francia se prevé un aumento cercano al 1%, y en Reino

Unido, el Gobierno ha aprobado un aumento del 2% salario mínimo nacional en abril de 2021 y para los jóvenes de entre 21 y 22 años, un 1,7% para los jóvenes de entre 18 y 20 años y un 1,5% para los menores de 18 años. Desde el 1 de enero de 2021, el SMI subirá un 1% en Irlanda, un 6,6% en Bulgaria, se incrementará un 4,61% el salario mínimo neto promedio en Croacia y un 4,1% en República Checa. Eslovaquia ha propuesto un aumento del 7,4%, hasta los 623 euros, y en Letonia se plantea una subida del 16,3%, hasta los 500 euros. Igualmente, en Lituania, la subida será del 5,8%, hasta los 642 euros; en Polonia, del 7,7%, hasta los 630 euros desde los 585 euros actuales, y en Malta, se ha aprobado una subida del 1% en el SMI de mayores de 18 años. ([SMI 201 en Europa](#))

En esa misma línea se han situado no sólo los sindicatos CCOO y UGT, con argumentos importantes derivados de datos incuestionables, señalados por el responsable del Gabinete Económico de CCOO, Carlos Martín Urriza, como que los precios de los alimentos están disparados, han crecido un 2,6% de media durante la pandemia, agravando la situación de los más vulnerables, los hogares pobres han aumentado en 34.000, a pesar de que ya se partía de niveles que superaban en 174.000 hogares a los que había antes del estallido de la burbuja inmobiliaria; y que el ingreso mínimo vital sólo ha llegado a 136.000 hogares de los 850.000 estimados debido a trabas burocráticas, las mismas que el gobierno quiere eliminar para empresas. Además el incremento de los salarios de los convenios y de las pensiones hacen que sea difícilmente sostenible no aumentar la cantidad de aquellos que menos tienen. Pero también el responsable de Empleo en la ejecutiva confederal del PSOE y senador por el partido socialista, Toni

Ferrer, entendía que el aumento del suelo legal de los salarios es fundamental para “la recuperación económica del país” porque es necesario impulsar la demanda y para ello es fundamental que suban los salarios. ([El senador Toni Ferrer defiende la subida del SMI](#))

Sin embargo, entre nosotros la fijación del salario mínimo para el 2021 ha sido objeto de debate, según lo que dicen las noticias, en el seno del Gobierno, donde había opiniones encontradas al respecto, partidarias de congelar el SMI ([Sanchez-se-inclina-por-congelar-el-smi-como-defiende-Calviño](#)). Un debate que no se trasladaba a la esfera de la política, más preocupada por otros temas institucionales que por la determinación de las políticas laborales y sociales, lo que por otra parte parece constituir ya un hábito de los actores y partidos que la pueblan, junto con el estilo bronco y descalificatorio del que vienen haciendo gala los grupos de la derecha como forma de expresar no tanto sus propuestas como de afirmar su descalificación ante la acción del Gobierno.

Frente a esta desconexión de las derechas políticas con la problemática laboral y social, contrasta la inteligente posición de la CEOE y de su presidente, Garamendi, que está manteniendo una estrategia inteligente y exitosa en este ámbito. Aceptando la realidad del cambio de mayorías políticas que ahora conforman el gobierno de coalición, se ha incorporado al proceso de producción de normas a través del diálogo social, interviniendo en la determinación de los mecanismos de amortiguación social de los ERTes, en la conformación de la norma del trabajo a distancia, y sólo de forma esporádica no prestó su firma a los decretos que desarrollaban los principios de igualdad retributiva y de fortalecimiento de los planes de igualdad porque éstos

incorporaban una reforma del mecanismo de consulta y negociación en los centros de trabajo donde no existiera representación legal de los trabajadores que podía prefigurar una reforma general del mismo en el Estatuto de los Trabajadores que no quería avalar anticipadamente. Aunque se muestra dividida en el tema de la regulación del trabajo en plataformas digitales, donde una parte de su organización no ve con malos ojos la regulación laboral de estos trabajadores, donde centra actualmente su posición de oposición es en la reforma de la negociación colectiva y de la subcontratación que los sindicatos han exigido con urgencia y, últimamente, en su oposición al incremento del salario mínimo.

La CEOE es consciente de que el proceso de reformas es inevitable, pero su estrategia es la de alterar el ritmo y el orden del mismo y, en la medida de lo posible, mantener el grueso de las posiciones de poder que consolidó la reforma del 2012 en la gestión de la organización del trabajo y en la negociación colectiva. Para ello la alegación de la crisis profunda en la que está sumida la economía española tras la crisis sanitaria del Covid 19 sirve para justificar que no es el momento de emprender los cambios prometidos en el programa del gobierno progresista que los sindicatos reivindican, ni incrementar el salario mínimo en tiempos de crisis. La asociación empresarial juega para ello en dos mesas de negociación simultáneas. En una, la que visibiliza el diálogo social, con los sindicatos y los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social, en otra, oculta a la opinión pública, en una relación directa con el área económica del gobierno, de la que arranca concesiones importantes a un discurso mucho más exigente que culmina con la reivindicación de un derecho de veto que imposibilite cualquier reforma sin su consentimiento. Es una estrategia

inteligente, porque hace entrar en el campo a esta área de gobierno, en especial a la Ministra de Economía que asume este papel a través de declaraciones un tanto imprudentes, y traslada por consiguiente al espacio del gobierno la defensa de sus posiciones que luego reduplica en el ámbito del diálogo social ya directamente como CEOE.

Frente a ello, los sindicatos no pueden acceder a este doble nivel de interlocución, y desarrollan sus propuestas en el marco del diálogo social tripartito. Para el Ministerio de Trabajo, por su parte, el retraso lleva a que mantenga abiertos una serie de temas que, si no son capaces de cerrar mediante acuerdo, se amontonaran sin salida, ante la inminente renegociación a finales de enero de los ERTES prometida en el RDL 30/2020.

Por eso en la reunión de ayer con los actores sociales, el secretario de estado Joaquín Pérez Rey anunció que en ningún caso va a congelar el SMI en 2021. Los porcentajes entre los que se puede mover la subida van desde el 0,9% de incremento de las pensiones y de los salarios de los empleados públicos (en donde también hubo un gran debate, en el que se llegó a calificar de “injustificable” el aumento de sus retribuciones [Una medida injustificable aumentar las retribuciones de los empleados públicos](#)) al incremento medio de los convenios colectivos, en torno al 1,85% o, al 5% que solicita la UGT. En cualquier supuesto, se trata de incrementos moderados, en línea con lo que ha defendido la ministra de Hacienda y portavoz del ejecutivo, María Jesús Montero, lo que sin embargo se ha presentado por los medios de opinión como un pulso entre los ministerios de Trabajo y Economía, lo que a fin de cuentas demuestra la torpeza de este último al presentarse de manera imprudente como radical defensor de la congelación salarial, asumiendo como

propias las indicaciones del asociacionismo empresarial y volviendo la espalda a las indicaciones que provienen de la Unión Europea sobre el particular. Algo que se debería corregir en las siguientes rondas de negociaciones pendientes.

II. SE PUEDE CONSIDERAR CONTRARIO A DERECHO UN INCREMENTO EXCESIVO DEL SALARIO MINIMO?

Publicado en el blogspot del autor, octubre 2020

Entre todo el ruido que acompaña la actualidad española, prendida en estos últimos días, del resultado inquietante de la incidencia acumulada de los contagios del Covid-19, ha pasado inadvertida una Sentencia del Tribunal Supremo, de la sala de lo contencioso del mismo, que considera ajustado a derecho el Real Decreto por el que se fijó en 900 euros el salario mínimo interprofesional para 2019. El tema es interesante porque el Tribunal Supremo efectúa algunas apreciaciones sobre el control de la actuación de los poderes públicos en esta cuestión que es interesante reseñar en esta entrada.

Es importante retrotraerse a octubre de 2018 cuando un acuerdo político entre el gobierno de **Sánchez** y Unidas Podemos estableció la subida histórica del salario mínimo interprofesional (SMI) del 22,3 %, hasta 900 euros brutos mensuales. En aquel momento, esta subida verdaderamente importante, generó una amplia discusión sobre los efectos que podría tener sobre el empleo – en la línea de las certezas económicas liberales según las cuales necesariamente esos

incrementos destruían empleo – pero se inscribía en un contexto de la intensa devaluación salarial llevada a cabo mediante las reformas laborales del 2010 y del 2012, que generaron recortes del salario medio real superiores al 7% que se habían cebado en las rentas salariales más bajas, es decir en el 10% de los trabajadores que habían perdido un 22,5% de su salario real en el periodo de la crisis hasta el 2015, una franja en la que se exacerbaba la desigualdad de género y la precariedad y en la que los efectos del incremento del SMI podían ser más importantes, puesto que su efectividad no se reduciría sólo a las personas directamente afectadas por el SMI, sino que repercutiría en las escalas salariales más bajas de los convenios colectivos, impulsándolos al alza, y en los salarios de los contratados a tiempo parcial que cobran menos del salario mínimo. La relación del salario mínimo legal con los salarios mínimos de convenios sectoriales es por tanto muy productiva. En diciembre del 2019, un informe de la Seguridad Social reconocía que esa subida no había tenido ningún efecto negativo sobre el empleo. Por otra parte, con ese incremento se daba cumplimiento a los niveles que el Comité Europeo de Derechos Sociales prescribía como indicativo del contenido del art. 4 de la Carta Social Europea, que reconoce el derecho de todos los trabajadores “a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”.

Pues bien, cuatro empresas agrícolas (ERILLA FRUIT, S.L., AGROBIONEST, S.L., AGRO JABONERO S.L., Y SAT COSTALUZ) de Palos de la Frontera y Almonte (Huelva), especializadas en el cultivo de la fresa, impugnaron el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fijó en 30 euros al día o 900 euros al mes el salario mínimo

interprofesional (SMI) para 2019 por entender que su excesivo incremento no se correspondía con los criterios que se fijan en el art. 27 del Estatuto de los trabajadores para su determinación por el Gobierno, en la medida que excedían los parámetros del índice de precios de consumo y la productividad media nacional alcanzada, así como el incremento de participación el trabajo en la renta nacional, que son en definitiva las coordenadas que marcan la coyuntura económica general. Además alegaban que la norma no había sido sometida a dictamen del Consejo de Estado por lo que era nula de pleno derecho.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de octubre del 2020, de la Sala 4ª del TS efectúa un análisis muy interesante del significado del salario mínimo, que hace depender, con razón, del reconocimiento del derecho a una remuneración suficiente en el art. 35.1 CE, e indica que la decisión de fijar el SMI responde a una determinación que es esencialmente de naturaleza política, que el Gobierno, a quien el art. 27 ET encomienda esta potestad, debe establecer previa consulta con los interlocutores sociales acudiendo a los criterios que se mencionan en dicho precepto, entendidos como “pautas del juicio de pertinencia” en la fijación del mismo, es decir, como criterios que pueden fundamentar la decisión adoptada, pero que “lleva a una decisión prudencial por su alcance, pero de signo político en cuanto a la pertinencia y su acierto o desacierto, (de forma que) lo que tenga de criticable por exceso o defecto, será valorable política y no jurídicamente”. Y añade que “cabe que conocidos los datos objetivos u objetivables o presumibles que arrojen los criterios del artículo 27.1 del ET, el Gobierno, ejerciendo su función de dirección política, opte por priorizar los mandatos y objetivos de política social deducibles del artículo 35.1 de la

Constitución o los pactos internacionales o las recomendaciones antes citados”, es decir los compromisos internacionales derivados de la Carta Social Europea y las decisiones que la interpretan del Comité Europeo de Derechos Sociales fijando la suficiencia del salario mínimo en el 60% del salario medio de las personas trabajadoras del país, como recogía la Exposición de motivos del citado Real Decreto. También pueden incidir “criterios que no sean obligaciones jurídicamente exigibles, pero sí objetivos de política social atendibles”, como sin duda los constituyen los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, en la medida en que “la subida del salario mínimo interprofesional es un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica se traduzcan en una progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones y de la desigualdad salarial, ayudando a promover un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo”.

Por lo tanto, el poder público mantiene una alta discrecionalidad en la fijación del salario mínimo como manifestación de su política social específica, y en consecuencia evaluable en razón de los objetivos que ésta persiga en cada momento histórico determinado, en el caso del Real Decreto impugnado, tras un quinquenio de devaluación salarial y empobrecimiento de trabajadores. Frente a lo que pretenden las empresas agrarias recurrentes, “el quantum de variación del SMI no es la consecuencia o resultado de una operación reglada o, como señala el Abogado del Estado, de un cálculo matemático exacto del que se obtenga una cifra vinculante que traduzca numéricamente los criterios del artículo 27.1 del ET, en especial de los tres primeros”, sino que la valoración que el

Gobierno pueda hacer de la coyuntura económica, constituye un “criterio inobjetivable, abierto a una valoración de oportunidad”. A ello hay que añadir que la fijación del salario mínimo, como subraya la OIT, entra dentro de los parámetros del diálogo social y por consiguiente con el hecho de que su fijación va precedida de negociaciones, “que no deben confundirse con las consultas formales previstas en el art. 27 del ET”, al incorporar el elemento de intercambio típico de estos procesos.

La Sentencia precisa sin embargo cuales son los elementos reglados que pueden ser sometidos a un control jurídico por parte de los tribunales: “un límite competencial al ser el Gobierno el órgano apoderado para su fijación, un límite temporal ya que se fija para un periodo anual y, en su caso, se prevé la revisión semestral, y un límite procedimental pues debe fijarse previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales y que sean las más representativas”. Fuera de estos supuestos, la prerrogativa gubernamental de fijar la cuantía del SMI se inserta en el espacio de la política y por tanto puede ser controlada solo por medios políticos. La Sentencia rechaza que sea exigible un dictamen del Consejo de Estado para la elaboración del Real Decreto porque los impugnantes “confunden la potestad reglamentaria o normativa con la atribución legal al Gobierno de la potestad ejecutiva de fijar el SMI”, como lo demuestra que “en toda la serie histórica de decretos y reales decretos fijando el SMI nunca se haya interesado el dictamen del Consejo de Estado ni se le haya considerado preceptivo, ni tal omisión ha suscitado litigio alguno”.

No hay por tanto una vinculación estricta de la prerrogativa gubernamental de fijación del salario mínimo a la cuantificación derivada de los criterios legalmente enunciados

en el precepto estatutario, sino que el poder público actúa en este tema en función de su propuesta concreta de política social, que a su vez puede ser modificada o modulada en razón de la negociación que se pueda dar tanto entre los interlocutores sociales y el gobierno, o bien, como fue el caso del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, a través de la negociación política directa, sin perjuicio de la consulta formal que menciona la norma, lo que constituye desde luego una anomalía en la práctica de nuestras relaciones laborales, que sitúan preferentemente el espacio del diálogo en el terreno sociopolítico de los intereses económicos y sociales que son propios a sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios.

Este ha sido en efecto el terreno en el que se negoció el SMI para el año 2020, y que constituyó el primer ejemplo de la importancia que para la política social del Gobierno y en especial del nuevo Ministerio de Trabajo y Economía Social, revestía el acuerdo de los interlocutores sociales como modo de proceder a la regulación de las relaciones laborales. El “exceso” en el aumento del SMI, considerar la cuantía del mismo como “inasumible” – como sucedió en la fijación del SMI para 2020 para el empleo agrario por parte de ASAJA y los presidentes de las comunidades Autónomas de Castilla La Mancha y Extremadura (comentado en este blog <https://baylos.blogspot.com/2020/01/la-subida-del-salario-minimo-genera.html>) -, son opiniones o juicios de valor que se despliegan en el ámbito de la crítica política o de la opinión pública, pero no pueden ser enjuiciables ante un tribunal, como ha señalado correctamente la Sentencia del Tribuna Supremo comentada.

