

Dictamen del Comité de las Regiones Europeo — Normas mínimas de remuneración del empleo en la UE

(2016/C 051/04)

Ponente: Mick ANTONIW (UK/PSE), miembro de la Asamblea de Pontypridd

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

EL COMITÉ DE LAS REGIONES EUROPEO

Un debate legítimo

1. Señala que la responsabilidad en materia de política social y de empleo incumbe principalmente a los gobiernos nacionales o regionales, que la UE asume una competencia de coordinación en este ámbito y que cualquier iniciativa de la UE en materia de normas salariales europeas debe respetar el principio de subsidiariedad;
2. Recuerda que, según un estudio del Eurobarómetro sobre las actitudes de los ciudadanos ante la pobreza, la inmensa mayoría (73 %) considera que la pobreza es un problema generalizado en su país y quiere medidas urgentes a nivel nacional (89 %) y a nivel de la UE (74 %) para afrontarlo ⁽¹⁾;
3. Afirma que el derecho de todos los trabajadores a una remuneración equitativa y suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso figura en la Carta Social Europea, que ha sido aceptada por casi todos los Estados miembros de la UE;
4. Considera que la legitimidad democrática de la Unión Europea se verá reforzada si los ciudadanos europeos reconocen que también se vela por el progreso social cuando la dimensión social y el empleo se integren plenamente en el ciclo anual de coordinación de las políticas económicas (el Semestre Europeo), junto con el impulso del crecimiento;
5. Recuerda que la Unión Europea se comprometió a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y a cumplir la Resolución por la que se proclama el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017);
6. Toma nota de que el Convenio C94 de la OIT sobre las cláusulas de trabajo es vinculante en la actualidad en nueve Estados miembros de la UE, y se aplica de forma voluntaria en otros. Sin embargo, deben clarificarse las eventuales incoherencias jurídicas que puedan plantearse entre el Convenio C94 y los Tratados de la UE;
7. Toma nota de los llamamientos del Parlamento Europeo en relación con la cuestión del salario mínimo ⁽²⁾, y también de su última exhortación a la Comisión Europea para que «estudie todas las opciones para consolidar la UEM y hacerla más resiliente y conducente al crecimiento, el empleo y la estabilidad, con una dimensión social orientada a preservar la economía social de mercado europea respetando el derecho de negociación colectiva, lo cual permitiría la coordinación de las políticas sociales de los Estados miembros, incluido un salario mínimo o un mecanismo de renta propio de cada Estado miembro y decidido por cada Estado miembro ⁽³⁾»;

Salarios mínimos y salarios dignos

8. Afirma que la pobreza y la exclusión social impiden una existencia digna, por lo que minan los derechos humanos fundamentales, y propone que todos los Estados miembros garanticen una existencia digna, eventualmente mediante unas prestaciones de subsistencia, y persigan políticas, en especial en materia social y laboral, que aseguren un salario justo a lo largo del ciclo de vida laboral;

⁽¹⁾ Informe especial del Eurobarómetro sobre pobreza y exclusión social (2010).

⁽²⁾ Resoluciones del Parlamento Europeo sobre: 1) «El papel de la renta mínima en la lucha contra la pobreza y la promoción de una sociedad integradora en Europa», aprobada el 20 de octubre de 2010 [2010/2039 (INI)], y 2) «La Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social», aprobada el 15 de noviembre de 2011 [2011/2052 (INI)].

⁽³⁾ Resolución del Parlamento Europeo sobre el Programa de trabajo de la Comisión para 2016 [2015/2729 (RSP)], punto 16.

9. Hace hincapié en la urgencia que reviste esta cuestión habida cuenta de que la pobreza y las desigualdades sociales se han agravado con la crisis económica en la UE y que las consiguientes políticas restringidas a la austeridad han exacerbado el problema. Asimismo, ha aumentado el número de personas en riesgo de pobreza, siendo las mujeres y los niños los más afectados de un modo particular;
10. Subraya que el objetivo de reducción de la pobreza de la Estrategia Europa 2020 parece en peligro y se deberá volver a evaluar en la próxima revisión del proceso Europa 2020 si tenemos en cuenta que el número de personas en riesgo de pobreza se incrementó de 114 millones en 2009 a 124 millones en 2012 ⁽⁴⁾;
11. Valora positivamente el hecho de que la mayoría de los Estados miembros de la UE disponga de sistemas de salario mínimo acordados por ley o a través de la negociación colectiva. Las cuestiones relacionadas con la fijación de salarios son competencia y responsabilidad de los Estados miembros y de los interlocutores sociales nacionales. Es preciso garantizar que se respetan plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y su derecho a firmar convenios colectivos;
12. Subraya que los sistemas de salario mínimo varían notablemente y señala que el nivel establecido en algunos países es inferior al 50 % de la mediana salarial ⁽⁵⁾, y que la «pobreza en situación de empleo» representa también un problema cada vez más acuciante;
13. Reconoce el papel fundamental de la negociación colectiva para establecer un salario mínimo, si bien pone de relieve que la inexistencia de acuerdos sectoriales en muchos sectores y pymes excluye a algunos trabajadores; el CDR insta a los interlocutores sociales a nivel nacional a que refuercen el diálogo social a escala nacional, regional y local;
14. Sostiene, por lo tanto, que se debe alentar a los Estados miembros a que fijen un salario justo indicativo orientado a la adopción de una mediana salarial del 60 % como indicador comparativo y a que se basen en presupuestos de referencia ⁽⁶⁾, entendidos estos como el conjunto de bienes y servicios que necesita una persona para vivir con un nivel digno, además de una serie de condiciones de empleo justas; Según un reciente estudio de Eurofound ⁽⁷⁾, y basándose en los datos de 2010, un hipotético salario mínimo fijado en el 60 % de la mediana del salario nacional habría beneficiado al 16 % de todos los trabajadores de la UE;
15. Destaca la labor emprendida por la red europea de presupuestos de referencia a la hora de instaurar una metodología común para estos presupuestos en Europa, de manera que sus contenidos —por ejemplo, la cesta de la compra—, sean comparables en todos los Estados miembros;
16. Pone de relieve que el endeudamiento privado, que en la zona del euro alcanzó en 2014 un 126 % del PIB frente a un 92 % de la deuda pública, es un factor que agrava una situación de reducción del consumo y caída de las inversiones; en este contexto, sugiere que unas estructuras salariales equitativas constituyen un importante estabilizador de la economía y una herramienta clave para potenciar una competitividad no relacionada con los precios, por lo que actúa también como un gran impulsor del crecimiento económico y contribuye a evitar el estancamiento; por otra parte, con vistas a proteger los ingresos de los hogares, hay que examinar la posibilidad de aplicar a nivel europeo un procedimiento de gestión en caso de sobreendeudamiento que en particular aborde las condiciones de expropiación de los bienes inmuebles de los hogares;
17. Sostiene que, a efectos del sector público, un salario equitativo implica que puede ser necesario apoyar de modo limitado —o no hacerlo en absoluto— con carácter individual a los trabajadores que ejercen su actividad a tiempo completo mediante pagos compensatorios o créditos fiscales, todo lo cual podría ayudar a los Estados miembros a cumplir sus obligaciones fiscales;
18. Propone tener en cuenta las disposiciones sobre salario mínimo de manera conjunta con las condiciones de empleo, sobre todo en el caso de acuerdos específicos flexibles;
19. Sostiene que, junto con unas condiciones de empleo equitativas y un sistema de protección social adecuado, es indispensable un salario equitativo, entre otros aspectos, para crear competencia leal entre los Estados miembros de la UE, y evitar así que los países compitan a la baja entre sí en una «carrera de mínimos» y recurran al «dumping social»;

⁽⁴⁾ Balance de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador — COM(2014) 130.

⁽⁵⁾ «Contours of a European Minimum Wage Policy», estudio de Thorsten Schulten, Fundación Friedrich Ebert, octubre de 2014 http://epsu.org/IMG/pdf/Contours_of_a_Minimum_Wage_Policy_Schulten.pdf

⁽⁶⁾ Paquete sobre inversión social, COM(2013) 83.

⁽⁷⁾ «Pay in Europe in the 21st Century»: Informe de Christine Aumayr-Pintar y otros, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), abril de 2014.

20. Subraya que esta cuestión reviste especial importancia atendiendo a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y las posteriores sentencias del Tribunal de Justicia Europeo, que han dictaminado que las empresas no están obligadas a respetar los acuerdos sectoriales sobre el salario mínimo que no hayan sido declarados de aplicación general⁽⁸⁾;
21. Insta a las autoridades nacionales y regionales a ejecutar plenamente la Directiva de aplicación sobre el desplazamiento de trabajadores; en este contexto, espera con impaciencia la revisión anunciada por la Comisión Europea de la legislación en vigor aplicable a los trabajadores desplazados con el objetivo de luchar contra el dumping social y de retribuir del mismo modo en toda la UE una misma labor en un mismo puesto de trabajo;
22. Cree que debería entablarse un debate en mayor profundidad al respecto, basado en especial en los artículos 9 y 156 del TFUE y, para asegurar el respeto de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, recurriendo a procedimientos flexibles como el método abierto de coordinación y como parte del Semestre Europeo, que ya ha abordado diversas cuestiones relacionadas con el ámbito salarial;
23. Alega, además, que, como factor económico, los salarios equitativos podrían abordarse en las recomendaciones específicas por país — donde ya se incluye la fijación de salarios en el ámbito del mercado laboral—, al igual que se debe abordar también la moderación salarial;
24. Reconoce que los salarios mínimos varían considerablemente en aquellos países de la UE donde se aplican. Subraya que unas normas de remuneración equitativas propias y decididas por cada Estado miembro, ya sea por vía legislativa o a través de la negociación colectiva, podrían ayudar a alcanzar el objetivo de la UE de sacar a veinte millones de personas de la pobreza y la exclusión social;
25. Sugiere que los salarios equitativos podrían contribuir a hacer frente a los niveles inaceptables de desigualdad que se registran en Europa, unos niveles que constituyen un motivo de preocupación para la cohesión social, una cuestión de orden político y un riesgo para el potencial de crecimiento futuro de la UE;
26. Subraya que varios Estados miembros ofrecen ejemplos de situaciones en las que los trabajadores con salarios bajos se limitan a una pequeña parte del conjunto de los empleados. En tres de ellos, a saber, Suecia, Dinamarca e Italia, no hay salarios mínimos legalmente establecidos ni declaraciones sobre la obligatoriedad de los convenios colectivos, pero la fijación de salarios, asentada en la tradición y en la práctica, funciona correctamente⁽⁹⁾;

Dimensión regional

27. Anima a los entes territoriales de la UE, en su calidad de empleadores, a asumir el liderazgo y trabajar para garantizar un salario equitativo a sus trabajadores, y pide que se pongan en común las buenas prácticas a escala de la UE;
28. Acoge también con satisfacción que algunas autoridades públicas del ámbito local y regional hayan hecho uso de sus políticas de contratación pública para animar y pedir a los contratistas que remuneren a sus trabajadores con salarios justos. En este sentido, constata con satisfacción que la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, que entrará en vigor en abril de 2016, menciona explícitamente que no se debe impedir en modo alguno la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores (considerando 37), a la vez que establece que los poderes adjudicadores no tienen la facultad de utilizar solamente el precio o el coste como único criterio de adjudicación (artículo 67). Por otra parte, acoge con satisfacción la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE en el asunto C-115/14 de 17 de noviembre de 2015, donde se establece que la legislación de la UE no se opone a la exclusión de un licitador de un procedimiento de adjudicación de un contrato por haberse negado a retribuir a su personal con el salario mínimo⁽¹⁰⁾.

Bruselas, 3 de diciembre de 2015.

*El Presidente
del Comité de las Regiones Europeo*

Markku MARKKULA

⁽⁸⁾ Asunto C-346/06, Dirk Rüffert contra el Estado de Baja Sajonia.

⁽⁹⁾ Fuente: Eurostat, «Structure of Earnings Survey 2010», exceptuando las empresas con menos de diez empleados; véase en particular el diagrama 5.34.

⁽¹⁰⁾ Considera compatible con el Derecho de la UE la legislación de un ente regional de un Estado miembro que exige a los licitadores y a sus subcontratistas que se comprometan a retribuir con el salario mínimo al personal que lleve a cabo los servicios incluidos en un contrato público.