



OBSERVACIONES DE CCOO A LA PRIMERA FASE DE CONSULTA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 154 DEL TFUE SOBRE UNA POSIBLE ACCIÓN QUE ABORDE LOS DESAFÍOS RELACIONADOS CON LOS SALARIOS MÍNIMOS JUSTOS

I.- Observaciones de carácter general.

1.- En el Estado social y democrático, la negociación colectiva, protagonizada por las organizaciones sindicales y empresariales, es el instrumento de gobierno de las relaciones laborales. Sin embargo, la negociación colectiva no ha alcanzado los mismos niveles de cobertura en todos los Estados Miembros, por lo que existen personas trabajadoras que no se encuentran protegidas por convenios colectivos.

2.- La C.S.CCOO quiere poner en valor la apuesta que se hace en el proyecto de respuesta de la CES por potenciar la negociación colectiva, por resaltar el papel principal de los agentes sociales en el establecimiento de las condiciones laborales y salariales, por reivindicar la defensa de la autonomía de las partes, lo que en ningún momento ha de ponerse en cuestión, así como por su exigencia de respeto a los modelos de negociación que cada Estado miembro tenga definidos legal o convencionalmente.

3.- En este orden de cosas, nos parecería adecuado también solicitar a la Comisión Europea que se estableciera la obligación de que todos los Estados Miembros recogiesen en su legislación el derecho a la negociación colectiva con rango de derecho constitucional fundamental así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

4.- CCOO coincide en que solo un sistema fuerte y eficaz de negociación colectiva puede generar salarios justos; esta debe de ser una apuesta clara y rotunda del movimiento sindical europeo.

Dicho esto, CCOO comparte la necesidad de una acción a escala europea para adoptar un acuerdo o establecer una norma sobre reglas comunes *para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra Unión tengan un salario mínimo justo. Esto debería permitir una vida decente dondequiera que trabajen.*

5.- Nuestra posición favorable, en principio, a esta propuesta, viene dada por el convencimiento de que el establecimiento de un salario mínimo interprofesional en ningún caso puede conllevar elemento alguno de regresión ni de condicionante de la negociación colectiva.

La fijación del salario mínimo solo significa que ninguna persona trabajadora, en el desarrollo de su trabajo en cualquier actividad, pueda percibir un salario inferior al que

en cada Estado Miembro se determine, aunque sus condiciones no estén reguladas por un convenio colectivo.

Igualmente el establecimiento del salario mínimo determinaría que ningún convenio colectivo puede situar sus tablas salariales por debajo de la cantidad establecida por ese concepto.

6.- La implantación de esta medida en el ámbito de la Unión Europea debe hacerse necesariamente con la participación de los agentes sociales correspondientes.

7.- Consideramos idóneo que los salarios mínimos se fijen por disposiciones legales, previa negociación con los agentes sociales, en cada Estado Miembro. Con fundamento en la Carta Social Europea, estos salarios deberían alcanzar, al menos, el 60% del salario medio de cada Estado Miembro, de forma que garantice y preserve salarios dignos para quienes no estén protegidos por negociación colectiva y para quienes han visto deterioradas sus condiciones laborales y salariales durante la crisis e incluso en el periodo de recuperación económica.

II.- Observaciones a respuestas concretas.

8.- En el punto 12 del documento de respuesta se hace referencia a que *“la difícil situación actual también es el resultado de los ataques que han sufrido las instituciones de la negociación colectiva y de fijación de los salarios en los últimos años, a menudo en el marco de las políticas de austeridad respaldadas o promovidas por las instituciones europeas, incluso a través el semestre europeo”*.

No obstante, la CSCCOO entiende que deben reflejarse, como primera causa de esta difícil situación, las reformas estructurales que se han llevado a cabo en la UE, entre las que debemos resaltar las reformas laborales, cuyo objetivo fundamental ha sido la desnaturalización y descentralización de la negociación colectiva para conseguir el objetivo de la devaluación de los salarios. Esto, ligado a las reformas que han conllevado reducción de las prestaciones por desempleo o de protección social, así como en pensiones, ha implicado que hayan crecido de forma significativa los desequilibrios territoriales, la pérdida de cohesión social, el aumento de la pobreza y un crecimiento exponencial de la desigualdad, que caracterizan la crisis social que estamos viviendo y a la que desde distintos frentes hay que buscar soluciones para remediarla.

9.-También consideramos que es necesario identificar las nuevas formas de trabajo que están surgiendo en todo los Estados Miembros en un intento de eludir la aplicación del derecho del trabajo, así como el incremento de la precariedad laboral, fenómenos que tienen una incidencia en los salarios de las trabajadoras y trabajadores.

CCOO entiende que el ámbito subjetivo de esta concreta acción comunitaria en relación con los salarios mínimos justos debe incluir a todas las personas trabajadoras con relación laboral o contrato de trabajo, o equivalente en el área pública, en cualquier sector de actividad y cualesquiera que sean sus condiciones de trabajo. En el ámbito de protección de esta iniciativa deben quedar incluidas, por tanto, todas las personas que trabajen por cuenta ajena, independientemente de la forma contractual que se haya utilizado, para evitar así la inaplicación del derecho del trabajo por el uso indebido de figuras tales como el falso autónomo, trabajo en cooperativas, falsos becarios, etc..

Sin embargo, CCOO no comparte, desde ningún punto de vista, que se incluya en el ámbito de esta concreta acción sobre salarios mínimos a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, como al parecer pretende el documento (**epígrafes 31,39, 52 d), y 56 b**).

Tampoco puede compartirse la idea (expresada en el **epígrafe 56 b**) de hacer extensivos los derechos colectivos de negociación colectiva y de “representación sindical”, diseñados por los tratados internacionales y las legislaciones internas para proteger la acción colectiva de los trabajadores ante el desequilibrio inherente en las relaciones de trabajo, a la figura de los “autónomos” que carecen de vinculación laboral.

En este sentido, el instrumento que finalmente se adopte en la materia deberá ceñir su ámbito a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por el ordenamiento jurídico de cada Estado miembro, en armonía con los instrumentos internacionales.

Como se recuerda, por ejemplo, en el considerando 8 de la Directiva UE 2019/1152, de 20 de junio, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha establecido en su Jurisprudencia criterios para determinar el estatus de un trabajador. Los trabajadores que realmente sean por cuenta propia no cumplen esos criterios.

10.- En el punto 3) *“Salv guarda de los diferentes sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva que funcionan bien”*.

Número **41 a 45**. Coincidimos en que la posible acción de la UE en el ámbito de los salarios mínimos no ha de suponer una armonización directa del nivel de los salarios mínimos en toda la UE, igualmente coincidimos en el respeto a las tradiciones nacionales, la autonomía de los interlocutores sociales y la libertad de negociación colectiva.

Sin embargo, no consideramos que el hecho de **tener una alta cobertura de la negociación colectiva** (apartado 41), sea una causa para no introducir actuaciones que garanticen un salario mínimo legal. Como hemos podido observar ningún Estado

Miembro tiene una tasa de cobertura por negociación colectiva del 100%; por tanto, si no se establece un salario mínimo legal puede dejarse sin protección a un porcentaje importante de trabajadoras y trabajadores.

11. Desde CCOO, como ya hemos venido manifestando, no compartimos algunas de las orientaciones que se recogen en el documento de consulta que se nos ha remitido. No consideramos que el establecimiento de un salario mínimo legal conlleve la introducción de un sistema único de relaciones laborales o de un salario mínimo para toda la UE.

Tampoco entendemos que el establecimiento de una garantía salarial mínima pueda convertirse en un instrumento que dañe los derechos de negociación existentes o que socave los convenios colectivos, en particular los convenios colectivos sectoriales, ni que repercuta negativamente en los derechos sindicales en ningún lugar de la UE.

12. No compartimos el criterio de que **ningún Estado Miembro debería estar obligado a introducir un sistema de salario mínimo legal, cuando este no exista (apart. 52h y 59)**. Igualmente no compartimos la oposición a **introducir salarios mínimos en los países donde los interlocutores sociales no lo consideren necesario**; ello puede conllevar a que se deje la capacidad de decisión en manos de las agentes empresariales, con la consecuente desprotección para las y los trabajadores que no estén cubiertos por la negociación colectiva.

De la misma forma, la ausencia de un salario mínimo de referencia conlleva la desprotección de quienes acceden a lo que podemos denominar nuevas formas de trabajo, que están surgiendo en todo los Estados Miembros con la intención de huir del derecho del trabajo. Por otra parte, en la medida en que, como bien se recoge en el documento, el movimiento sindical no ha sido capaz de extender la negociación colectiva al conjunto de las trabajadoras y trabajadores en ninguno de los Estados Miembro, ni de eliminar los abusos empresariales en materia salarial que contribuyen a la pobreza laboral, opinamos que el establecimiento por parte de la UE de criterios generales para establecer el salario mínimo en todos los Estados Miembros, es necesario para contribuir a vencer estas situaciones.

Nuestra experiencia en España avala que el establecimiento de un salario mínimo interprofesional no interfiere en el desarrollo de la negociación colectiva. Tenemos un alto porcentaje de cobertura, **en el ámbito privado** se sitúa en el 86%, con 5.741 unidades de negociación de las cuales 4.555 corresponden a la negociación desarrollada en el ámbito de las empresas que dan cobertura a 822.800 personas asalariadas y 1.186 corresponden al ámbito sectorial que dan cobertura a 10.032.500 personas trabajadoras, a las que habría que sumar a casi 3 millones de personas cubiertas por negociación colectiva en el **sector público**. El salario mínimo legal interprofesional, acordado para 2020, por los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones Empresariales y el Gobierno del Reino de España, en 950€, que da cobertura a prácticamente a 2 millones de trabajadoras y trabajadores.

La negociación colectiva debe de ser el mecanismo que regule las condiciones laborales; pero igualmente defendemos un salario mínimo para aquellas trabajadoras

y trabajadores que, por determinadas circunstancias, no estén protegidos por un convenio colectivo.

Finalmente, nos parece también importante que cualquier instrumento de la UE en este ámbito debe incluir una fuerte cláusula de no regresión para garantizar que este instrumento jurídico no pueda utilizarse en ningún caso para reducir el nivel de protección de la negociación colectiva o de los salarios mínimos de convenio que a través de ella se establezcan.

11.- Por último, no comprendemos el alcance que quiere darse a la exigencia establecida en el epígrafe 56, e) del proyecto de respuesta. En todo caso, no nos parece apropiado que queden desregulados los requisitos de representatividad en la negociación colectiva o la posibilidad de establecer mecanismos de ampliación de la misma tal y como se recoge, al parecer, en el epígrafe 56,e).

12. Finalmente desde CCOO consideramos importante aprovechar la posibilidad que se nos brinda, como Confederación Europea de Sindicatos, de iniciar un proceso de diálogo social en virtud del art. 155 del TFUE; a la vez que supone un hecho de gran trascendencia e interés, tanto para la Unión Europea como para la propia CES, abrir espacios de Diálogo Social.

CS CCOO

Madrid a 27 de Enero de 2020