

EI SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EI CONTEXTO DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA*

XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidade de A Coruña (España)
lucasius@udc.gal

RESUMEN

La cuantía del salario mínimo interprofesional tiene como finalidad cuantificar económicamente la acción de dar que supone el cumplimiento de la obligación empresarial de retribuir el trabajo realizado, pero también tiene otra que está directamente relacionada con la razón de trabajar, que es la de obtener ingresos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades de la vida de la persona trabajadora y de aquellas otras que de ella dependan. El derecho a una remuneración suficiente (que menciona la Constitución Española en su artículo 35.1) es el punto de partida para analizar aquí la cuantía del salario mínimo interprofesional en España, tomando como referencia legal (y obligatoria) la Carta Social Europea y su interpretación y aplicación por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales. De acuerdo con esta referencia, la cuantía del salario mínimo interprofesional español no garantiza un nivel de vida digno y, por ello mismo, es manifiestamente injusta, razón por la cual resultan de suma importancia todas aquellas iniciativas que proponen incluir en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores que la cuantía del salario mínimo

* Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación estatal PID2022-136807NB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. International Expert Consultant of the Council of Europe (Department of the European Social Charter)

interprofesional se sitúe como mínimo en el 60% del salario medio (cumpliendo lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea); y mucho más desde el momento en que la Directiva (EU) 2022/2041 permite a los Estados miembros cuantías inferiores.

Palabras llave: Salario mínimo; España; Carta Social Europea; Incumplimiento; Unión Europea.

RESUMO

A contía do salario mínimo interprofesional ten como finalidade cuantificar economicamente a acción de dar que supón o cumprimento da obriga empresarial de retribuír o traballo realizado, pero tamén ten outra que está directamente relacionada coa razón de traballar, que é a de obter ingresos económicos suficientes para facer fronte ás necesidades da vida da persoa traballadora e daquelas outras que dela dependan. O dereito a unha remuneración suficiente (que menciona a Constitución Española no seu artigo 35.1) é o punto de partida para analizar aquí a contía do salario mínimo interprofesional en España, tomando como referencia legal (e obrigatoria) a Carta Social Europea e a súa interpretación e aplicación por parte do Comité Europeo de Dereitos Sociais. De acordo con esta referencia, a contía do salario mínimo interprofesional español non garante un nivel de vida digno e, por iso mesmo, é manifestamente inxusta, razón pola cal resultan de suma importancia todas aquelas iniciativas que propoñen incluír no artigo 27.1 do Estatuto dos Traballadores que a contía do salario mínimo interprofesional se sitúe como mínimo no 60% do salario medio (cumprindo o disposto polo Comité Europeo de Dereitos Sociais en aplicación da Carta Social Europea); e moito máis desde o momento en que Directiva (EU) 2022/2041 permite aos Estados membros contías inferiores.

Palabras chave: Salario mínimo; España; Carta Social Europea; Incumplimento; Unión Europea.

ABSTRACT

The amount of the interprofessional minimum wage has the purpose of quantifying economically the action of giving that

implies the fulfilment of the employer's obligation to pay for the work done, but it also has another purpose that is directly related to the reason for working, which is none other than to obtain sufficient economic income to meet the needs of the worker's life and those of others who depend on him or her. The right to sufficient remuneration (which the Spanish Constitution mentions in its article 35.1) is the starting point for analysing here the amount of the interprofessional minimum wage in Spain, taking as a legal (and mandatory) reference the European Social Charter and its interpretation and application by the European Committee of Social Rights. According to this reference, the amount of the Spanish interprofessional minimum wage does not guarantee a decent standard of living and is therefore manifestly unfair, which is why all those initiatives proposing to include in Article 27.1 of the Workers' Statute that the amount of the interprofessional minimum wage be set at a minimum of 60% of the average wage (in compliance with the provisions of the European Committee of Social Rights in application of the European Social Charter) are so important; and even more so since Directive (EU) 2022/2041 allows Member States to set lower levels.

Keywords: Minimum wage; Spain; European Social Charter; non-compliance; European Union.

SUMARIO

1. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL; 1.1. EL DEBER DE RETRIBUIR EL SALARIO; 1.2. LAS TRES CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL; 1.3. LA (NECESARIA) SUFICIENCIA DE LA CUANTÍA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL; **2. EL DERECHO A UNA REMUNERACIÓN SUFICIENTE EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA;** 2.1. EL ARTÍCULO 4 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA; 2.2. LOS CRITERIOS QUE PERMITEN HABLAR DE UNA REMUNERACIÓN JUSTA (Y SUFICIENTE) SEGÚN EL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES; 2.3. EL INCUMPLIMIENTO ESPAÑOL EN MATERIA SALARIAL DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA; **3. EL SALARIO MÍNIMO LEGAL EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA;** 3.1. LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041; 3.2. UN

GOLPE BAJO AL LISTÓN DEL SALARIO MÍNIMO DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA; 3.3. EL VALOR DE UNA ENMIENDA QUE PROPONE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 27 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES; 4. **BIBLIOGRAFÍA.**

1. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

1.1. EL DEBER DE RETRIBUIR EL SALARIO

Como es sabido, desde el punto de vista de la persona trabajadora, el primer y principal deber contractual más importante de la empresa no es otro que el deber de retribuir el trabajo realizado, que está regulado en la Sección Cuarta («Salarios y garantías salariales») del Capítulo II («Contenido del contrato de trabajo») del Título I («De la relación individual de trabajo») del Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (o ET)¹. Se corresponde con el deber de trabajar, porque, desde el punto de vista empresarial, el primer y principal deber contractual más importante de la persona trabajadora es precisamente el deber de trabajar, hasta el punto de ser uno la causa del otro y viceversa, como evidencian, entre otros, el artículo 45.2² y el artículo 50.1, letra b)³, del ET. Pero esta correspondencia jurídica no implica que se trate de deberes iguales, desde el momento en que, a diferencia del deber de trabajar —que es un deber de hacer y, además, de carácter personalísimo o *intuitu personae*—, el deber de retribuir el trabajo realizado es un deber de dar⁴, que la empresa cumple cuando, de forma puntual y periódica, entrega a quien trabaja el «salario», que, en esencia, constituye principalmente una cantidad de dinero de acuerdo con el artículo 26.1 (cuando establece al respecto que «en ningún

¹ Sobre el tema, véanse MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Netbiblo, Oleiros-A Coruña, 2006, pp. 211-212.

² Cuando dispone que la «suspensión [del contrato de trabajo] exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo».

³ Cuando relaciona entre las «causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato» la relativa a la «falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado».

⁴ Véanse MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, 2ª edición, cit., p. 212.

caso... el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional»⁵.

1.2. LAS TRES CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En relación con este deber de dar dinero (y más en concreto, con su cuantía) conviene tener en cuenta como punto de partida precisamente esta mención a la «cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional». Aunque los salarios pueden clasificarse empleando distintos criterios (por ejemplo, además de la distinción entre salario en metálico y salario en especie que acaba de verse, se puede hablar también de salarios brutos y salarios netos), el más decisivo es aquel criterio que contempla el salario desde un punto de vista institucional⁶. Desde este concreto punto de vista, el artículo 27 del ET («Salario mínimo interprofesional») establece la distinción entre el mencionado «salario mínimo interprofesional» y los que el propio artículo en cuestión denomina «salarios profesionales», apareciendo configurado el primero —que existe ya desde el año 1963⁷— por las tres siguientes características⁸.

Se trata, en primer lugar, de un salario «mínimo», en la medida en que, en principio, no pueden cobrarse salarios de cuantía inferior a este, constituyendo en este sentido uno de los «mínimos de derecho necesario» del artículo 3 del ET

⁵ Véase su párrafo segundo.

⁶ Véanse MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª edición, Atelier, Barcelona, 2016, p. 107.

⁷ Véase Real Decreto 55/1963, del 17 de enero, sobre establecimiento de salarios mínimos y su conexión con los establecidos por convenios colectivos sindicales o mejoras voluntarias (BOE del 19 de enero), cuyo artículo primero disponía literalmente que los «salarios mínimos para cualquier actividad quedan fijados en las cuantías siguientes: Uno. Trabajadores mayores de dieciocho años, en la agricultura, en la industria y los servicios, sesenta pesetas días o mil ochocientas pesetas mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. Dos. Aprendices de primer año, pinches y botones de catorce años, en la industria y los servicios, veinticuatro pesetas día. Tres. Trabajadores agrícolas de catorce años, cuarenta pesetas día».

⁸ Véanse MARTÍNEZ GIRÓN, J. e ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª edición, cit., p. 107.

(«Fuentes de la relación laboral»)⁹. En segundo lugar, recibe la denominación de «interprofesional», en la medida en que, a diferencia de los llamados «salarios profesionales» —que son los propios de cada concreto sector o empresa en función del juego de la negociación colectiva—, opera para cualquier actividad en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras. Y es, en tercer lugar, el salario base por unidad de tiempo que fija cada año el Gobierno, a través del correspondiente Real Decreto de vigencia anual, después de haber consultado con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y haber reparado, además, en indicadores tales como los que figuran en el artículo 27.1 del ET, relativos al «índice de precios al consumo»¹⁰, a la «productividad media nacional alcanzada»¹¹, al «incremento de la participación del trabajo en la renta nacional»¹² y a la «coyuntura económica general»¹³.

En realidad, no hay un único salario mínimo interprofesional. La lectura del contenido de los sucesivos Reales Decretos anuales de establecimiento del salario mínimo interprofesional ponen de manifiesto la existencia de hasta cinco salarios mínimos interprofesionales distintos. Se puede comprobar en el Real Decreto 145/2024, del 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024¹⁴ (esto es, la cuantía que deberá regir a partir del 1 de enero de 2024, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para las que son eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados del hogar), cuya lectura —siempre al amparo, en concreto, de su artículo 1 («Cuantía del salario mínimo interprofesional», de su artículo 3 («Compensación y absorción») y de su artículo 4 («Personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras , y empleadas y empleados de hogar»)— permite

⁹ Véase su apartado 3 y su apartado 5.

¹⁰ Véase su letra a).

¹¹ Véase su letra b).

¹² Véase su letra c).

¹³ Véase su letra d).

¹⁴ BOE del 7 de febrero.

distinguir un salario mínimo diario general (en euros/día, que no incluye la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos) de «37,8 euros/día»¹⁵; un salario mínimo mensual (en euros/mes, que sí incluye la parte proporcional de retribución de domingos y festivos) de «1.134 euros/mes»¹⁶; un salario mínimo anual (resultado de multiplicar el salario mínimo mensual por catorce, que es la cifra resultante de la suma de las doce mensualidades más las dos pagas extraordinarias) de «15.876 euros»¹⁷; un salario mínimo diario de las personas trabajadoras eventuales y temporeras (cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días) de «53,71 euros por jornada legal en la actividad» (que incluyen la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos y de las dos pagas extraordinarias)¹⁸; y por último, un salario mínimo horario (esto es, euros/hora) de «8,87 euros por hora efectivamente trabajada» en el caso de las personas empleadas del hogar¹⁹.

1.3. LA (NECESARIA) SUFICIENCIA DE LA CUANTÍA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

A pesar del silencio que guarda al respecto el artículo 27 del ET, está cuantía mínima de salario interprofesional no sólo tiene como finalidad cuantificar económicamente la acción de dar que supone el cumplimiento del deber empresarial de retribuir el trabajo realizado, porque también tiene otra que está directamente relacionada con la razón de trabajar, que no es otra que obtener ingresos económicos suficientes para hacer frente a las necesidades de la vida de quien trabaja y de quien de ella depende. Y así debería ser, sí se repara en lo que indica la propia Constitución española en su artículo 35, siempre a propósito de esta segunda finalidad, cuando —después de declarar que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de

¹⁵ Véase el párrafo primero (sobre la cuantía), pero también el párrafo tercero (sobre la exclusión del salario diario de la parte proporcional de los domingos y festivos), de su artículo 1.

¹⁶ Véase el citado párrafo primero del artículo 1.

¹⁷ Véase el párrafo segundo del punto 1 de su artículo 3.

¹⁸ Véase el apartado 1 de su artículo 4.

¹⁹ Véase el apartado 2 de su artículo 4.

profesión u oficio, [y] a la promoción a través del trabajo»— insiste sobre esta cuestión reconociendo igualmente como derecho de las personas que trabajan el relativo a «una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo»²⁰. El tema de la cuantía del salario mínimo interprofesional y su suficiencia en el Estado español tiene su importancia, desde el momento en que hay «pobres con trabajo», que evidencian que el hecho de tener trabajo remunerado ya no implica necesariamente una garantía de bienestar que permita la obtención de ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora y las de aquellas otras que puedan depender de ella, llegando a ponerse de manifiesto —dado que el tema no es una anécdota y el número de pobres con trabajo en el Estado español es realmente preocupante según los indicadores de la Unión Europea— que cada vez hay más personas con empleo que «viven» (solas o con otras en sus respectivos hogares) con ingresos económicos que están por debajo del umbral de la pobreza definido a escala nacional (esto es, por debajo del nivel de ingresos mínimo necesario para tener una calidad de vida adecuada en un país determinado), razón por la que ese empleo no constituye un medio para garantizar unas condiciones de vida dignas²¹.

2. EL DERECHO A UNA REMUNERACIÓN SUFICIENTE EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA

2.1. EL ARTÍCULO 4 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

Esta omisión del artículo 27 del ET sobre la necesidad de que la cuantía del salario mínimo interprofesional sea necesariamente suficiente sorprende por causa de lo indicado al respecto por el mencionado artículo 35.1 de la Constitución española, que en este concreto punto emplea las mismas tres palabras que figuran en el apartado 1 del artículo 4

²⁰ Véase su apartado 1.

²¹ Véase CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «Pobres con trabajo: una categoría estadística en la Unión Europea y un colectivo sin entidad jurídica en España, al menos en su Derecho del Trabajo y Seguridad Social», *Documentación Laboral. Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 122, 2021, pp. 73-88.

(«Derecho a una remuneración justa [*Droit à une rémunération équitable*]») de la Carta Social Europea de 1961 (o versión originaria, ratificada por España con fecha del 29 de abril de 1980)²², cuando dispone que —para «garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración justa»— las Partes Contratantes (o Estados) se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores a «una remuneración suficiente [*une rémunération suffisante*]» que les proporcione a ellos y sus familias un nivel de vida digno, que son las mismas tres palabras que figuran también en el apartado 1 del artículo 4 («Derecho a una remuneración justa [*Droit à une rémunération équitable*]») de la Carta Social Europea (revisada) de 1996 (firmada por España con fecha del 23 de octubre de 2000, pero ratificada con fecha del 29 de abril de 2021)²³. Y además, tanto en un caso como en otro, esta remuneración suficiente, siempre como «derecho de los trabajadores [*droit des travailleurs*]», tiene como finalidad «garantizarles a ellos y a sus familias un nivel de vida decente [*leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent*]». En el contenido de los dos instrumentos de ratificación que figuran en el BOE solo consta como texto publicado una traducción española de estos dos tratados internacionales ratificados, que no cabe más remedio que calificar como una mera versión oficiosa —a diferencia de lo que se ha hecho tanto en Portugal como en Italia, los dos instrumentos prescinden de las versiones auténticas en francés e inglés, que son las únicas lenguas oficiales del Consejo de Europa, sin caer en la cuenta de que son las que prevalecen en caso de posibles discrepancias o

²² El Instrumento de Ratificación del 29 de abril de 1980 figura publicado en el BOE del 26 de junio de 1980. Analizando la influencia de los «estándares internacionales en la elaboración de la Constitución de 1978», véase JIMENA QUESADA, L., «La internacionalización de la Carta Magna española de 1978: signo de madurez constitucional», *Revista de Derecho Político*, nº 101, 2018, pp. 819-866.

²³ El Instrumento de Ratificación del 29 de abril de 2021 figura publicado en el BOE del 11 de junio de 2021. Sobre el tema, analizando la repercusión de la ratificación española de la versión revisada, véase JIMENA QUESADA, L., «La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España: nuevas garantías para los derechos sociales tras la ratificación de la versión revisada», *Teoría y Realidad Constitucional*, nº 50, 2022, pp. 247-290.

contradicciones entre la versión oficiosa española y las versiones auténticas (u oficiales) inglesa y francesa²⁴— y que es muy mejorable en lo que tiene que ver con la finalidad que acaba de mencionarse, dado que la versión española del BOE habla de proporcionar «un nivel de vida decoroso».

2.2. LOS CRITERIOS QUE PERMITEN HABLAR DE UNA REMUNERACIÓN JUSTA (Y SUFICIENTE) SEGÚN EL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Aunque la versión oficial inglesa de la Carta Social Europea (tanto en su versión originaria de 1961 como en su versión refundida de 1996) omite la expresión «suficiente» en su contenido, que sí figura en la versión oficial francesa²⁵, el Comité Europeo de Derechos Sociales deja claro, en la interpretación y aplicación que hace del artículo 4, que el derecho a «una remuneración justa» —que es «corolario indispensable de los tres primeros derechos fundamentales de la Carta Social [*corollaire indispensable des trois premiers droits fondamentaux de la Charte Sociale*]», hasta el punto de que «el derecho al trabajo y el derecho a las condiciones de trabajo corren el riesgo de perder gran parte de su significado sin una garantía efectiva del derecho a una remuneración justa, que es uno de los objetivos económicos primordiales de la actividad humana [*le droit au travail, le droit à des conditions de travail risquent de perdre une grande partie de leur signification sans une garantie effective du droit à une rémunération équitable, qui constitue un des objectifs économiques primordiaux de l'activité*

²⁴ Véase TEIXEIRA ALVES, L., *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*, Atelier, Barcelona, 2014, p. 24. Y también, CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «La doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales acerca del incumplimiento por España de derechos laborales elementales regulados en la Carta Social Europea», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 460, 2021, pp. 150-152.

²⁵ La versión inglesa dispone literalmente: «to recognise the right of workers to a remuneration such as will give them and their families a decent standard of living». Y la versión francesa dispone literalmente: «à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent».

humaine]»²⁶— incluye necesariamente el derecho a «una remuneración suficiente», de modo que no será justa esta remuneración en caso de que sea insuficiente²⁷. Y se trata de una remuneración suficiente cuando, como señala el artículo 4.1, garantiza precisamente «un nivel de vida decente» a la persona que trabaja y a las personas que de ella dependan. Y así puede comprobarse en las Conclusiones XIX-3 Declaración de Interpretación del artículo 4.1 (*Conclusions XIX-3 Observation interprétative de l'article 4.1*)²⁸, en que el Comité Europeo de Derechos Sociales, después de poner de manifiesto que el concepto de «" nivel de vida decente" que constituye el núcleo de esta disposición de la Carta va más allá de las necesidades básicas meramente materiales, tales como alimentación, vestimenta y vivienda, e incluye los recursos necesarios para participar en actividades culturales, educativas y sociales [*«niveau de vie décent» qui est au cœur de cette disposition de la Charte va au-delà des nécessités de base purement matérielles comme la nourriture, les vêtements et le logement et englobe les ressources nécessaires à la participation aux activités culturelles, éducatives et sociales*]»²⁹, afirma con rotundidad respecto de la suficiencia de la cuantía de la remuneración «que

²⁶ Véanse Conclusiones I Declaración interpretativa del artículo 4 (*Conclusions I Observation interprétative de l'article 4*) en la dirección https://hudoc.esc.cuele.int/eng/?i=I_Ob_-15/OB/FR

²⁷ Véase COUNCIL OF EUROPE, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, Council of Europe, 2022, Strasbourg, pp. 72-73.

²⁸ Véase https://hudoc.esc.cuele.int/eng/?i=XIX-3_035_02/OB/FR

²⁹ Sobre esta cuestión, interesa la cita de nuevo de las Conclusiones I Declaración interpretativa del artículo 4 (*Conclusions I Observation interprétative de l'article 4*), en la medida en que explican muy bien las razones de su parecer, indicando literalmente lo siguiente: «hay que tener en cuenta que las condiciones socioeconómicas de los trabajadores y sus familias evolucionan y que las necesidades básicas, centradas inicialmente en la satisfacción de necesidades esenciales y puramente materiales, como la alimentación y la vivienda, se desplazan después hacia preocupaciones más elevadas y complejas, como el acceso a la educación y a prestaciones culturales y sociales [*il y a lieu de tenir compte du fait que les conditions socio-économique du travailleur et de sa famille évolue et que les besoins de base, d'abord axés sur la satisfaction de nécessité essentielles et purement matérielles, comme la nourriture et le logement, s'orientent ensuite vers des préoccupations plus élevées et complexes, telles que l'accès à l'éducation et aux avantages culturels et sociaux*]».

garantizar un nivel de vida digno significa asegurar un salario mínimo (y complementarlo, si fuere necesario, con prestaciones adicionales) cuya cuantía sea suficiente para satisfacer estas necesidades [*garantir un niveau de vie décent signifie assurer un salaire minimum (et compléter s'il y a lieu par des prestations supplémentaires) dont le montant soit suffisant pour satisfaire ces besoins*]».

En relación con los criterios empleados actualmente por el Comité Europeo de Derechos Sociales para determinar que la cuantía del salario es suficiente y, por lo tanto, justa, conviene señalar que —como se desprende de las Conclusiones V Declaración de interpretación del artículo 4.1 (*Conclusions V Observation interprétative de l'article 4.1*)³⁰ y de las Conclusiones XIV -2 Declaración de interpretación del artículo 4.1 (*Conclusions XIV-2 Observation interprétative de l'article 4.1*)³¹— son el resultado de un proceso que cuenta con tres grandes etapas, en la primera de las cuales el Comité en cuestión «tomó como base de su trabajo las consideraciones que siguen: 1. El concepto de "nivel de vida digno"... también debe... evaluarse en el contexto económico y social de cada Estado interesado. 2. En un país determinado y en un momento determinado dado, el salario pagado al mayor número de trabajadores puede tomarse como representativo del nivel salarial de dicho país. 3. Si se toma este salario como base de referencia, cualquier salario inferior que se desvíe excesivamente del mismo ya no debería ser considerado suficiente como para permitir un nivel de vida decente dentro de la sociedad considerada [1. *La notion de "niveau de vie décent"... doit... être appréciée dans le contexte économique et social de chaque Etat intéressé. 2. Dans un pays donné et à un instant déterminé, le salaire versé au plus grand nombre de salariés peut être regardé comme représentatif du niveau des revenus salariaux dans ce pays. 3. Si l'on considérait ce salaire comme base de référence, tout salaire inférieur qui s'en écarterait d'une manière excessive ne devrait plus être*

³⁰ Véase https://hudoc.esc.cuele.int/?i=V_Ob_-5/Ob/FR

³¹ Véase https://hudoc.esc.cuele.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-6/Ob/FR

considéré comme permettant un niveau de vie décent au sein de la société considérée] »³².

Tras reconocer que los «datos estadísticos necesarios para evaluar la situación de cada país sobre esta base son difíciles de establecer o se presentan problemas para su uso [*es données statistiques pour évaluer la situation de chaque pays sur cette base sont difficiles à établir ou bien des problèmes se présentent en ce qui concerne leur utilisation*]», en la segunda etapa el Comité Europeo de Derechos Sociales tiene conocimiento de estudios concretos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)³³ y del Consejo de Europa³⁴ que llegan a los mismos resultados trabajando sobre una base diferente y centrada en un «"umbral de decencia"» (cf. estudio de la OCDE, un "umbral de pobreza") que debería situarse en un nivel aproximado del 66% de la renta nacional disponible per cápita (cf. estudio de la OCDE) o en torno al 68% del salario medio nacional (el estudio del Consejo de Europa) [*"seuil de décence" ("seuil de pauvreté" pour l'OCDE) devrait respectivement se situer soit aux alentours de 66 % du revenu national disponible par tête d'habitant (cf. étude de l'OCDE), soit à environ 68 % du salaire moyen national (cf. étude du Conseil de l'Europe)*]]. De estos dos métodos, se inclina el Comité por aquel que se refiere al nivel «del 68%, ... especialmente atractivo debido a la simplicidad de su uso y a la pequeña cantidad de información—relativamente fácil de reunir por todos los gobiernos— que requiere, ya que solo lo siguiente es esencial para tomar una decisión:... el salario medio nacional [y] los salarios efectivos más bajos en los distintos sectores de la economía y ramas profesionales [*68 % du salaire moyen national, ... particulièrement séduisante en raison de la simplicité de son utilisation et du faible nombre d'informations -relativement aisées à réunir par tous les Gouvernements intéressés - qu'elle nécessite, puisque seuls*

³² Véanse Conclusiones V Declaración Interpretativa artículo 4.1.

³³ En las Conclusiones V Declaración Interpretativa artículo 4.1, se cita literalmente «"Etudes sur l'affectation des ressources", OCDE (juillet 1976)».

³⁴ En las Conclusiones V Declaración Interpretativa artículo 4.1, se cita literalmente «"Méthodes de fixation d'une rémunération décente", J.P. Daloz, Conseil de l'Europe (1977)».

*sont indispensables pour se prononcer: ... le salaire moyen national [et] les salaires effectifs les plus bas pratiqués dans les différents secteurs de l'économie et branches professionnelles]»³⁵. Aunque esta información permitía al Comité «formular de manera uniforme una primera evaluación de los distintos Estados, que podría afinarse posteriormente [*formuler à l'égard des divers Etats, et d'une manière homogène, une première appréciation qui pourrait être affinée ultérieurement*]», lo cierto es que el Comité acabó considerando que, «al aplicar el método mencionado anteriormente —que solo podría ser válido para países cuyas estructuras sociales y económicas sean relativamente comparables, como es el caso en el Consejo de Europa—, debería tenerse en cuenta un cierto número de elementos de ponderación, resultantes además del propio contenido de diversas disposiciones de la Carta, tales como: importantes prestaciones sociales, ayudas familiares, ayudas a la vivienda, asistencia escolar, educativa y cultural, ventajas fiscales, apertura excesiva de la escala salarial, existencia de un esfuerzo por parte del Gobierno de este país para garantizar el progreso social constante de los trabajadores [*appliquant la méthode ci-dessus – qui ne saurait être valable que pour des pays dont les structures sociales et économiques sont relativement comparables comme c'est le cas au sein du Conseil de l'Europe – on devrait tenir compte d'un certain nombre d'éléments de pondération, résultant d'ailleurs du contenu même de diverses dispositions de la Charte, tels que : prestations sociales importantes, aides aux familles, aides au logement, aides scolaires, éducatives et culturelles, avantages fiscaux, ouverture excessive de l'éventail des salaires, existence d'un effort de la part du Gouvernement de ce pays pour assurer aux travailleurs un progrès social constant*]».*

Y en la tercera etapa, el Comité —como ponen de manifiesto las Conclusiones XIV-2 Declaración de interpretación del artículo 4.1— consideró «útil fijar el porcentaje de umbral (salario neto más bajo en el porcentaje del salario neto

³⁵ Véanse las mencionadas Conclusiones V Declaración Interpretativa artículo 4.1.

medio), por debajo del cual no debe situarse el salario más bajo, en el 60% en lugar del 68% [*utile de fixer le pourcentage-seuil (salaire net le plus bas en tant que pourcentage du salaire moyen net), au-dessous duquel le salaire le plus bas ne doit pas descendre, à 60 % au lieu de 68 %*]», justificando este ajuste por los dos siguientes motivos. En primer lugar, por el hecho de que «la evolución de la estructura de los ingresos familiares desde la fijación del umbral del 68% ya no permite exigir en general que un ingreso salarial único garantice un nivel de vida digno para toda la familia» [*l'évolution de la structure des gains des familles depuis l'instauration du seuil de 68 % ne permet plus d'exiger de manière générale qu'un revenu salarial unique garantisse un niveau de vie décent à toute une famille*], aparte el hecho de que la «idea expresada en la redacción del apartado 1 del artículo 4, según la cual un trabajador asalariado, supuestamente varón, puede por sí sólo atender las necesidades de la familia, refleja una concepción desfasada de las estructuras familiares que no conduce, de hecho, a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo [*idée exprimée dans l'énoncé de l'article 4 par. 1 selon laquelle un travailleur salarié, supposé de sexe masculin, peut seul subvenir aux besoins de la famille traduit une conception dépassée des structures familiales qui ne conduit pas, en fait, à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail*]». Y en segundo lugar, por el hecho de que «el umbral del 68% refleja estudios estadísticos realizados durante los primeros ciclos de seguimiento de la Carta, cuando había un número limitado de Partes Contratantes caracterizadas por una fuerte homogeneidad económica [*le seuil de 68 % reflète les études statistiques réalisées au cours des premiers cycles de contrôle de la Charte lorsqu'il y avait un nombre limité de Parties contractantes caractérisées par une forte homogénéité économique*]», y «en la actualidad, la Carta cuenta con veintidós Partes contratantes y se espera que su número aumente rápidamente en los próximos años [*a l'heure actuelle, la Charte compte vingt-deux Parties contractantes et l'on s'attend à ce que leur nombre augmente rapidement au cours des prochaines*

années]», de modo que el «nuevo porcentaje de umbral debe poder responder a una situación menos homogénea, particularmente en lo que respecta a las nuevas democracias de Europa central y oriental, marcadas por una escala salarial diferente, así como por una mayor dispersión de los salarios [nouveau pourcentage-seuil doit pouvoir répondre à une situation moins homogène, notamment en ce qui concerne les nouvelles démocraties d'Europe centrale et orientale, marquées par une échelle des salaires différente ainsi qu'une plus grande dispersion des salaires]».

En este tercera y última etapa, el Comité Europeo de Derechos Sociales —siempre de acuerdo con la Conclusiones XIV-2 Declaración de interpretación del artículo 4.1— realiza la evaluación entendiendo que «la remuneración se define como el importe neto, con las contribuciones a la seguridad social e impuestos deducidos, de toda la remuneración, tanto en efectivo como en especie, pagada regularmente por el empresario a un asalariado por el trabajo realizado [*la rémunération est définie comme le montant net, cotisations de sécurité sociale et impôts déduits, de l'ensemble des rétributions, tant en espèces qu'en nature, versées régulièrement par l'employeur à un salarié pour le travail effectué]*». En relación con las cotizaciones de seguridad social, su cálculo se hace «sobre la base del importe de las cotizaciones del asalariado fijado por la legislación o los convenios colectivos [*sur la base du montant des cotisations du salarié fixé par la législation ou les conventions collectives]*». Y en relación con los impuestos, se trata de «todos los impuestos sobre los ingresos salariales [*tous les impôts sur le revenu salarial]*», quedando fuera los «impuestos indirectos [*impôts indirects]*», que «no se tienen en cuenta [*ne sont donc pas pris en considération]*».

Por todas estas razones, la remuneración es justa (y suficiente) cuando el salario mínimo no es inferior al 60% del salario medio nacional neto, basándose la evaluación en importes netos (esto es, una vez deducidos los impuestos y las cotizaciones de seguridad social). Y esto, sin perjuicio de que se recurra al salario medio nacional bruto cuando los Estados solo informen sobre la cantidad bruta del salario mínimo, sin facilitar cifras sobre su importe neto. Los datos

económicos a los que recurre el Comité Europeo de Derechos Sociales para justificar sus decisiones proceden de la oficina estadística de la Unión Europea (Eurostat) y se obtienen en su sitio web, a través de la sección «Ingresos netos anuales [Annual net earnings]», acudiendo a su apartado «Estructura de ingresos [Earnings structure]», que permite seleccionar por Estados los «ingresos brutos [gross earning]» y los «ingresos netos [net earning]», y a su apartado «caso de ingresos [earnings case]», en que hay que marcar «Persona soltera sin hijos que gana el 100% de los ingresos medios [Single person without children earning 100% of the average earning]»³⁶.

2.3. EL INCUMPLIMIENTO ESPAÑOL EN MATERIA SALARIAL DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

De acuerdo con estas reglas de cálculo, el Comité Europeo de Derechos Sociales ha declarado en sus Conclusiones XXII-3 (2022) que la situación de España no es conforme con este artículo 4.1³⁷, porque no ha establecido un salario cuya cuantía pueda garantizar un nivel de vida digno en el período de referencia de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020³⁸. Se trata de un incumplimiento reiterado (o no interrumpido en el tiempo) desde las Conclusiones XIV-2 (1998, período de referencia de 1 de enero de 1992 a 31 de diciembre de 1996)³⁹, en que el Comité Europeo de Derechos Sociales ya consideraba que el salario mínimo interprofesional en su cuantía era «manifiestamente no justo [n'est manifestement pas équitable]»⁴⁰. Y estas reglas de

³⁶ Puede localizarse y consultarse https://ec.europa.yo/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_NET_custom_5951963/default/table?lang=en

³⁷ <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=XXII-3/def/ESP/4/1/FR>

³⁸ Para un estudio riguroso de estas Conclusiones, véase SALCEDO BELTRÁN, M.^a C., «Conclusiones 2022/XXII-3 del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre los Derechos Laborales: los incumplimientos progresan (in)adecuadamente (quousque tandem abutere, catilina, patientia nostra?)», *Revista General de Derecho Europeo*, n.º 61, 2023, pp. 87-155.

³⁹ <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=XIV-2/def/ESP/4/1/FR>

⁴⁰ Y todo esto sin detenerse ahora en el caso del derecho a una remuneración justa (y suficiente) de las personas trabajadoras jóvenes y en formación, reconocido en el artículo 7, apartado 5, de la Carta Social Europea, que evidencia otro incumplimiento español, según lo indicado en las Conclusiones

cálculo se han aplicado sobre el salario medio bruto anual por causa de que España no quiso (o no pudo) facilitar esta información —a pesar de haber sido solicitada con insistencia por el Comité Europeo de Derechos Sociales—, ocasionando que la situación de España fuera de no conformidad en las Conclusiones XVI-2 (2004, período de referencia de 1 de enero de 1997 a 31 de diciembre de 2000)⁴¹; en las Conclusiones XVIII-2 (2007, período de referencia de 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2004)⁴²; en las Conclusiones XIX-3 (2010, período de referencia de 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2008)⁴³; en las Conclusiones XX-3 (2014, período de referencia de 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2012)⁴⁴; en las Conclusiones XXI-3 (2019, período de referencia de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2016)⁴⁵; y en fin, en las ya citadas Conclusiones XXII-3 (2022).

Sin necesidad de tener que remontarse muy atrás en el tiempo, la aplicación de estas reglas ha dado lugar a los resultados que figuran en la siguiente tabla desde el año 2000 hasta el año 2023, siempre de acuerdo con la información de Eurostat (con fecha de última actualización de 26 de abril de 2024)⁴⁶.

del Comité Europeo de Derechos Sociales 2023 relativas a España (Grupo temático infancia, familias e inmigrantes), período de referencia 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021, en las que se indica que los «salarios de los jóvenes trabajadores no son justos [*salaires des jeunes travailleurs ne sont pas équitables*]». Pueden localizarse y consultarse en <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=2023/def/ESP/7/5/FR> Sobre estas Conclusiones, véase SALCEDO BELTRÁN, M.^a C., «Conclusiones 2023 del Comité Europeo de Derechos Sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España», *Lex Social: Revista Jurídica de Derechos Sociales*, vol. 14, nº 1, 2024, pp. 1-6.

⁴¹ <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=XVI-2/def/ESP/4/1/FR>

⁴² <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=XVIII-2/def/ESP/4/1/FR>

⁴³ <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=XIX-3/def/ESP/4/1/FR>

⁴⁴ <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=XX-3/def/ESP/4/1/FR>

⁴⁵ <https://hudoc.esc.cuele.int/?i=XXI-3/def/ESP/4/1/FR>

⁴⁶ La información en cuestión puede localizarse y consultarse en https://ec.europa.yo/eurostat/databrowser/view/earn_nt_net_custom_11_278144/default/table?lang=en

AÑO	SALARIO MEDIO BRUTO ANUAL € EUROSTAT	60 % SALARIO MEDIO € EUROSTAT	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL € (IMPORTE ANUAL BRUTO)	% SALARIO MEDIO EUROSTAT ALCANZADO POR ESPAÑA
2000	17.319,06	60% (10.391,436)	5.947,13	34,33%
2001	17.919,30	60% (10.751,58)	6.068,30	36,86%
2002	18.600,78	60% (11.160,468)	6.190,80	33,28%
2003	19.384,71	60% (11.630,826)	6.316,80	32,58%
2004	20.045,37	60% (12.027,222)	6.477-6.871,20	32,31%-34,27%
2005	20.616,30	60% (12.369,78)	7.182	34,83%
2006	21.167,82	60% (12.700,692)	7.572,60	35,77%
2007	21.989,28	60% (13.193,568)	7.988,40	36,32%
2008	23.251,89	60% (13.951,134)	8.400	36,12%
2009	24.164,16	60% (14.498,496)	8.736	36,15%
2010	24.785,88	60% (14.871,528)	8.866,20	35,77%
2011	25.515,33	60% (15.309,198)	8.979,60	35,19%
2012	25.894,23	60% (15.536,538)	8.979,60	34,67%
2013	26.026,68	60% (15.616,008)	9.034,20	34,71%
2014	26.190,78	60% (15.714,468)	9.034,20	34,49%
2015	26.475,30	60% (15.885,18)	9.080,40	34,29%
2016	26.448,81	60% (15.869,286)	9.172,80	34,68%
2017	26.549,79	60% (15.929,874)	9.907,80	37,31%
2018	26.921,76	60% (16.153,056)	10.302,6	38,26%
2019	27.292,47	60% (16.375,482)	12.600	46,16%
2020	26.028,06	60% (15.616,836)	13.300 [2020-2021 (31/08)]	51,09%
2021	27.570,48	60% (16.542,288)	13.510 [2021 (1/09)]	49%
2022	28.779, 87	60% (17.267,922)	14.000	48,64%
2023	30.237,38	60% (18.142,428)	15.120	50%

Como puede comprobarse, en la parte de la tabla correspondiente al año 2023 figura la cantidad bruta anual de nuestro salario mínimo interprofesional, que asciende a 15.120€ y que es la cantidad aprobada por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero⁴⁷, tras el acuerdo alcanzado en la correspondiente mesa de negociación, de la que se quiso ausentar la patronal y a la que no fueron convocadas todas las organizaciones sindicales más representativas (como es el caso de la CIG, que es la más representativa en Galicia). El Preámbulo de esta norma señala que esta cuantía «culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea». Habrá que esperar a lo que diga el Comité Europeo de Derechos Sociales cuando se pronuncie sobre la reclamación colectiva presentada precisamente por la CIG contra el Gobierno de España, formalizada el 3 de octubre de 2023 por causa de la cuantía del salario mínimo profesional fijada por el mencionado Real Decreto 99/2023, del 14 de febrero (formalmente, con el número de referencia 231/2023)⁴⁸.

En todo caso, queda claro que la cantidad de 15.120€ de nuestro salario mínimo interprofesional está por debajo del 60% del salario medio si tomamos como referencia el salario medio bruto anual Eurostat de 2023 (30.237,38€), al representar el 50,00% del salario medio Eurostat de 2023, cuando debería ascender a 18.142,428€. Sí, toca esperar a que se pronuncie el Comité Europeo de Derechos Sociales, pero todo indica que sigue estando por debajo del 60% y que España seguirá incumpliendo⁴⁹. Y también habrá que esperar

⁴⁷ BOE del 15 de febrero de 2023.

⁴⁸ Véase https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/en_el.-231/2023-confederaci%C3%B3n-intersindical-gallega-ciq-v.-spain

⁴⁹ Sobre el tema, véase también CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2022*, Consejo Económico y Social Madrid, 2023, en que el propio Consejo Económico y Social repara sobre el incumplimiento español cuando afirma que en «2022 el SMI en España

a lo que diga el propio Comité cuando se tenga que pronunciar (a través del sistema de presentación de informes o a través del procedimiento de reclamaciones colectivas) sobre la actual cuantía de nuestro salario mínimo interprofesional para el año 2024, fijada por el Real Decreto 145/2024, del 6 de febrero —de nuevo, como resultado de negociaciones a las que no fueron convocadas todas las organizaciones sindicales más representativas, por ejemplo la CIG—, que asciende a 15.876€, en la medida en que se trata de una cantidad que sigue estando por debajo del 60% del salario medio, supuesto que tomemos como referencia el salario medio bruto anual Eurostat de 2023 (30.237,38€), al representar el 52,50% del salario medio Eurostat de este último año, cuando debería estar, como mínimo, por encima de 18.142,428€, de modo que o bien se sube el importe del salario mínimo interprofesional español en un porcentaje superior al materializado en el Real Decreto 145/2024, del 6 de febrero, o bien España seguirá incumpliendo, a pesar de afirmarse en el Preámbulo de esta norma que, «por un lado, se atiende de manera efectiva, al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene y consolida el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en

alcanzó 1.000 euros mensuales en 14 pagas (en 2023 ha subido a 1.080 euros) y acumula una subida nominal del 65 por 100 entre 2016 y 2023» y que esta «evolución ha hecho que se sitúe ya en 2023 en torno al 50 por 100 del salario medio, 15 puntos más cerca del objetivo de lo que estaba en 2015» (pp. 178 y 179). A pesar de lo afirmado en esta Memoria, el Gobierno de España sigue sosteniendo que se ajusta a la Carta Social Europea, como puede comprobarse en su informe sobre el coste de vida, formalizado con la referencia *EUROPEAN SOCIAL CHARTER. Ad hoc report on the cost-of-living crisis. Submitted by THE GOVERNMENT OF SPAIN. Report registered by the Secretariat on 20 December 2023. CYCLE 2023* (en <https://rm.coe.int/spain-ad-hoc-report-on-the-cost-of-living-crisis/1680ae13cd>), en sus pp. 1 y 2.

aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido».

3. EL SALARIO MÍNIMO LEGAL EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

3.1. LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041

Aunque no acabe de casar bien con el apartado 5 del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (relativo, como se sabe, a que «las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones»), parece que no se registraron obstáculos (políticos tampoco, después de que Alemania promulgase en el año 2014 su propia regulación de un salario mínimo legal general, del que tradicionalmente carecía)⁵⁰ para la aprobación de la Directiva (UE) 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo del 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea⁵¹. Sin duda, a los efectos que aquí interesa destacar, conviene detenerse en su Capítulo II («Salarios mínimos legales»)⁵². Su lectura permite apuntar tres grandes ideas relativas a lo que pretende⁵³, que son: 1)

⁵⁰ Sobre el tema, véanse ARUFE VARELA, A., «La canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre el “contrato de coalición” de 16 diciembre 2013», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VI, 2014, pp. 17-26; y MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El impacto de la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general sobre el Código alemán de Seguridad Social: un estudio desde la perspectiva del Derecho español», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 3 2015, pp. 175-191.

⁵¹ DOUE L 275 del 25 de octubre de 2022. Siempre sobre esta Directiva, véanse VIZCAÍNO RAMOS, I. «El grado de cumplimiento por Francia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 6, 2023, pp. 145-162; CALLAU DALMAU, P., «Alcance e implicaciones de la Directiva 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 65, 2023, pp. 352-380; y ROMÁN VACA, E., «Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición», *Temas Laborales*, nº 168, 2023, pp. 277-292.

⁵² Artículos 5-8.

⁵³ Sobre tales ideas, véanse MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, La., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª edición, Atelier, Barcelona, 2023, pp. 135-138.

concibe el salario mínimo legal como un salario mínimo vital (literalmente, la Directiva habla de su «adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno»)⁵⁴, dejando de ser tal cuando su cuantía figura por debajo de un umbral muy concreto y que no coincide con el empleado por el Comité Europeo de Derechos Sociales (esto es, el mencionado 60% del salario medio neto), dado que recurre a otro más bajo, que es «el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto»⁵⁵; 2) implica en la fijación de esta cuantía a los interlocutores sociales de cada Estado miembro, indicando que esta implicación se materializa en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de una manera oportuna y efectiva que prevea la participación voluntaria en el diálogo a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones⁵⁶; y 3) renuncia, con todo, a fijar la cuantía de un salario mínimo legal europeo⁵⁷.

3.2. UN GOLPE BAJO AL LISTÓN DEL SALARIO MÍNIMO DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

Esta Directiva (EU) 2022/2041 es un claro ejemplo de golpe bajo de la Unión Europea a la Carta Social Europea⁵⁸. Supone,

⁵⁴ Véase su artículo 5, apartado 1, inciso segundo.

⁵⁵ Véase su artículo 5, apartado 4.

⁵⁶ Véase su artículo 7.

⁵⁷ Resulta muy útil e ilustrativa en este sentido la lectura de su Considerando (19), en que literalmente se afirma lo siguiente: «la presente Directiva no pretende armonizar el nivel de los salarios mínimos en toda la Unión ni establecer ningún mecanismo uniforme para fijar los salarios mínimos. Tampoco interfiere con la libertad de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales ni de fomentar el acceso a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos, de conformidad con el Derecho y los usos nacionales, y las especificidades de cada Estado miembro y con pleno respeto de las competencias nacionales y el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios. La presente Directiva no impone a los Estados miembros en los que la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos la obligación de introducir un salario mínimo legal, ni de declarar los convenios colectivos universalmente aplicables, y no debe interpretarse así. Asimismo, la presente Directiva no establece la cuantía de la remuneración, que entra dentro del derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios a escala nacional y es competencia de los Estados miembros».

⁵⁸ Al respecto, véase CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «Los golpes bajos de la Unión Europea a la Carta Social Europea», *Lex Social. Revista Jurídica de Derechos Sociales*, vol. 13, nº 2, 2023, pp. 1-22.

en efecto, una agresión directa al criterio objetivo empleado por el Comité Europeo de Derechos Sociales para determinar que el salario mínimo de un Estado constituye una remuneración justa (y suficiente) a efectos del cumplimiento del artículo 4.1 de la Carta Social Europea⁵⁹. Sí, la Directiva (UE) 2022/2041 establece, como acaba de verse, otros criterios de valoración del salario mínimo legal que son más fáciles de cumplir que los elaborados por el Comité Europeo de Derechos Sociales, al interpretar y aplicar el citado artículo 4.1 de la Carta Social Europea, razón por la que los Estados, «ante la acusada, y criticable, tendencia a centralizar todo en la normativa de la UE»⁶⁰, tendrán una nueva oportunidad para «“escaparse” de las obligaciones derivadas de la normativa del Consejo de Europa, “escondiéndose tras sus obligaciones derivadas de su pertenencia a la Unión”»⁶¹. En lugar de aplicar el «criterio de autoridad» de la Carta Social Europea (interpretada y aplicada por el Comité Europeo de Derechos Sociales)⁶², el Capítulo II de la Directiva permite que los Estados miembros recurran a criterios de medición distintos y menos exigentes que el del «60%» del salario medio neto nacional, lo que no deja de sorprender si se repara en las citas expresas que contiene la Directiva de la Carta Social Europea⁶³. De hecho, en relación con el

⁵⁹ Indicando que «la fijación de un contenido esencial del derecho a una remuneración equitativa ex artículo 4 CSE tiene un *carácter mínimo* y no cerrado tampoco respecto a la “lista” o “enumeración” que contiene», véanse MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. «Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 1, 2021, p. 19.

⁶⁰ Véase SALCEDO BELTRÁN, M.^ªC., *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014, p. 105.

⁶¹ *Ibidem*, con cita de STANGOS, P.

⁶² Véase VIZCAÍNO RAMOS, I. «El grado de cumplimiento por Francia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», cit., p. 150.

⁶³ Indirectamente, que es lo que sucede con la mención a la Carta Social Europea a través de la cita del artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que figura en su Considerando número (2). Pero también directamente, que es el caso de su Considerando número (4), en

«procedimiento de fijación de salarios mínimos legales adecuados», el artículo 5.4 de la Directiva establece que «los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales»⁶⁴, teniendo en cuenta que «a tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional»⁶⁵. Con esto, los Estados tendrán argumentos a su disposición para no tener que alcanzar el nivel mínimo de protección legal sobre la cuantía del salario fijado por el Comité Europeo de Derechos Sociales, a pesar de lo que diga el artículo 16 de la propia Directiva (sobre «cláusula de no regresión y disposiciones más favorables»), de difícil aplicación aquí, porque el problema no es solo que la Directiva sea utilizada como «justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros, en particular en lo que se refiere a la reducción o abolición de los salarios mínimos»⁶⁶, sino que sea empleada como razón que sirva para fundamentar la decisión

que literalmente se indica lo siguiente: «La CSE establece que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Reconoce también el derecho de todos los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. También reconoce el papel de los convenios colectivos libremente concertados, así como de los medios legales de fijación del salario mínimo, para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho, el derecho de sindicación de todos los trabajadores y empleadores en organizaciones locales, nacionales e internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales, y el derecho a la negociación colectiva». Sobre la presencia de la Carta Social Europea en la producción normativa de la Unión Europea, véase el interesante y útil estudio realizado por MANEIRO VÁZQUEZ, Y., «La actividad normativa de la Unión Europea y apéndice sobre la Carta Social Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Derecho social Internacional y Comunitario*, nº 137, 2018, pp. 454-455.

⁶⁴ Véase su inciso primero.

⁶⁵ Véase su inciso segundo.

⁶⁶ Véase su apartado 1.

de no elevar la cuantía mínima del salario hasta el nivel marcado por el Comité Europeo de Derechos Sociales.

3.3. EL VALOR DE UNA ENMIENDA QUE PROPONE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 27 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El plazo de transposición de esta Directiva (UE) 2022/2041 viene recogido en su artículo 17 («Transposición y aplicación»), en virtud del cual los «Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024»⁶⁷. Lógicamente, España, como Estado miembro, también está sujeta al cumplimiento de lo indicado por la Directiva, cuyo impacto sobre la regulación española del salario mínimo interprofesional (especialmente, sobre el artículo 27 del ET) ha sido calificado de «impacto alto»⁶⁸. Y esto, tanto en lo que tiene que ver con las «exigencias procedimentales de diálogo social previo y pausado, con todos los interlocutores sociales más representativos (incluidos los autonómicos)»⁶⁹, previsto en el artículo 7 de la Directiva («Participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales»)⁷⁰, que España no cumple⁷¹, como en todo lo que tiene que ver con la cuantía del salario mínimo interprofesional, que, como

⁶⁷ Véase su apartado 1, párrafo primero.

⁶⁸ Véanse MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª edición, p. 143.

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ Sobre esta cuestión, véase GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su transposición al ordenamiento jurídico español», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 6, 2022, pp. 59-61.

⁷¹ A pesar de que la jurisprudencia que emana de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala del Contencioso-Administrativo) del 29 de octubre de 2015 (ECLI:ERES:TS.2015:4524), en recurso promovido por la CIG, y de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala del Contencioso-Administrativo) del 29 de octubre de 2015 (ECLI:ERES:TS:2015:4523), en recurso promovido por ELA, considera cumplido el requisito de la «previa consulta» del artículo 27 del ET con el envío de e-mails con el borrador del texto del proyecto «apenas unas horas» antes, cuyo contenido coincide al pie de la letra con el «texto publicado» después, indicando que de la legislación aplicable no puede deducirse que «las sugerencias derivadas de la consulta deban atenderse».

es insuficiente desde el punto de vista del artículo 4.1 de la Carta Social Europea, puede propiciar que se aproveche la obligada transposición como oportunidad para modificar el artículo 27 del ET, «aceptándose los listones más bajos a que se refiere la Directiva»⁷².

A la espera de que se proceda a la aprobación de la correspondiente norma española de transposición de la Directiva (IU) 2022/2041 —y además, dentro del plazo establecido, evitando así repetir situaciones en que España ha incumplido los plazos—, la tramitación en el Congreso de las Diputadas y de los Diputados del Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea⁷³ —por cierto con un plazo de transposición incumplido por España⁷⁴—, fue aprovechada en su fase de enmiendas para garantizar el cumplimiento del artículo 4.1 de la Carta Social Europea sobre la cuantía del salario mínimo interprofesional, pero sirviendo también para lograr la plena participación de todos los sindicatos más representativos en la fase de consulta previa de su determinación y para neutralizar los efectos negativos ya mencionados de la Directiva 2022/2041. Se trata, en

⁷² Véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª edición, p. 143.

⁷³ Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. XV Legislatura. Serie A: Proyectos de Ley. 16 de febrero de 2024. Núm. 8-1, con la referencia 121/000008.

⁷⁴ Publicada en el DOUE L 186 del 11 de julio de 2019, su artículo 21 («Transposición y aplicación») dispone al respecto que los «Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 1 de agosto de 2022» (apartado 1, inciso primero). Para un estudio minucioso y crítico de esta Directiva, véase MIRANDA BOTO, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, 319 pp.

concreto, de la enmienda número 23⁷⁵, a través de la que se propone la modificación del «artículo 27 del ET referido al Salario Mínimo Interprofesional», que a los efectos que ahora interesan destacar quedaría redactado en su apartado 1, párrafo primero, de la siguiente manera: «El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, conforme estipulan los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, del 2 de agosto, de Libertad Sindical, anualmente, el salario mínimo interprofesional para situarlo en el 60% del salario medio del Estado. Para realizar este cómputo se atenderá al método de cálculo utilizado por el Comité Europeo de Derechos Sociales y a los módulos salariales que publica la Agencia Tributaria». El texto de su «justificación» es bien claro y sencillo de comprender, en la medida en que se limita a indicar que tiene como finalidad «garantizar por ley que se sitúe el SMI en el 60% del salario medio dando cumplimiento a la CSE», razón por la que, en principio, esta enmienda no debería tener problemas para prosperar desde el momento en que en el acuerdo para formar un nuevo gobierno en España, firmado por el PSOE y Sumar (con el título *España avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista*), figura en su apartado 2 («Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios») un punto específico al respecto, según lo cual el nuevo gobierno de coalición señala que el «SMI seguirá creciendo a lo largo de la legislatura para asegurar su poder adquisitivo, garantizándose en el Estatuto de los Trabajadores que aumentará acompasado al 60% del salario medio».

4. BIBLIOGRAFÍA

ARUFE VARELA, A., «La canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre el “contrato de coalición” de 16 diciembre 2013», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VI, 2014.

⁷⁵ Publicada en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. XV Legislatura. Serie A: Proyectos de Ley. 8 de abril de 2024. Núm. 8-3, con la referencia 121/000008.

- CALLAU DALMAU, P., «Alcance e implicaciones de la Directiva 2022/2041, de 19 de octubre, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 65, 2023.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «La doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales acerca del incumplimiento por España de derechos laborales elementales regulados en la Carta Social Europea», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 460, 2021.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «Pobres con trabajo: una categoría estadística en la Unión Europea y un colectivo sin entidad jurídica en España, al menos en su Derecho del Trabajo y Seguridad Social», *Documentación Laboral. Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 122, 2021.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M., «Los golpes bajos de la Unión Europea a la Carta Social Europea», *Lex Social. Revista Jurídica de Derechos Sociales*, vol. 13, nº 2, 2023.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2022*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2023.
- COUNCIL OF EUROPE, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, Council of Europe, Strasbourg, 2022.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su transposición al ordenamiento jurídico español», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 6, 2022.
- JIMENA QUESADA, L., «La internacionalización de la Carta Magna española de 1978: signo de madurez constitucional», *Revista de Derecho Político*, nº 101, 2018.
- JIMENA QUESADA, L., «La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España: nuevas garantías para los derechos sociales tras la ratificación de la versión revisada», *Teoría y Realidad Constitucional*, nº 50, 2022.

- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., «La actividad normativa de la Unión Europea y apéndice sobre la Carta Social Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Derecho social Internacional y Comunitario*, nº 137, 2018.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «El impacto de la nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general sobre el Código alemán de Seguridad Social: un estudio desde la perspectiva del Derecho español», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 3, 2015.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. e ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª edición, Atelier, Barcelona, 2016.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. e ARUFE VARELA, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª edición, Atelier, Barcelona, 2023.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. e CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Netbiblo, Oleiros-A Coruña, 2006.
- MIRANDA BOTO, J.M., *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. «Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 1, 2021.
- ROMÁN VACA, E., «Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición», *Temas Laborales*, nº 168, 2023.
- SALCEDO BELTRÁN, M.^a C., *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014.
- SALCEDO BELTRÁN, M.^a C., «Conclusiones 2022/XXII-3 del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre los Derechos Laborales: los incumplimientos progresan (in)adecuadamente (quousque tandem abutere, catilina, patientia nostra?)», *Revista General de Derecho Europeo*, nº 61, 2023.

- SALCEDO BELTRÁN, M.^a C., «Conclusiones 2023 del Comité Europeo de Derechos Sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España», *Lex Social: Revista Jurídica de Derechos Sociales*, vol. 14, nº 1, 2024.
- TEIXEIRA ALVES, L., *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*, Atelier, Barcelona, 2014.
- VIZCAÍNO RAMOS, I. «El grado de cumplimiento por Francia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 6, 2023.