

O SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL NO CONTEXTO DA CARTA SOCIAL EUROPEA*

XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ

Profesor Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de A Coruña (España)
lucasius@udc.gal

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

* Traballo realizado ao amparo do proxecto de investigación estatal PID2022-136807NB-I00, otorgado polo Ministerio de Ciencia e Innovación. International Expert Consultant of the Council of Europe (Department of the European Social Charter).

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; Incumprimento; 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.

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 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.

SUMARIO

1. **O SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL;** 1.1. A OBRIGA DE RETRIBUÍR O SALARIO; 1.2. AS TRES CARACTERÍSTICAS ESENCIAIS DO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL; 1.3. A (NECESARIA) SUFICIENCIA DA CONTÍA DO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL; 2. **O DEREITO A UNHA REMUNERACIÓN SUFICIENTE NA CARTA SOCIAL EUROPEA;** 2.1. O ARTIGO 4 DA CARTA SOCIAL EUROPEA; 2.2. OS CRITERIOS QUE PERMITEN FALAR DUNHA REMUNERACIÓN XUSTA (E SUFICIENTE) SEGUNDO O COMITÉ EUROPEO DE DEREITOS SOCIAIS; 2.3. O INCUMPRIMENTO ESPAÑOL EN MATERIA SALARIAL DA CARTA SOCIAL EUROPEA; 3. **O SALARIO MÍNIMO LEGAL NO DEREITO DA UNIÓN EUROPEA;** 3.1. A DIRECTIVA (UE) 2022/2041; 3.2. UN GOLPE BAIXO AO LISTÓN DO

SALARIO MÍNIMO DA CARTA SOCIAL EUROPEA; 3.3. O VALOR DUNHA EMENDA QUE PROPÓN A REFORMA DO ARTIGO 27 DO ESTATUTO DOS TRABALLADORES; 4. **BIBLIOGRAFÍA.**

1. O SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

1.1. A OBRIGA DE RETRIBUÍR O SALARIO

Como é sabido, desde o punto de vista da persoa traballadora, a primeira e principal obriga contractual máis importante da empresa non é outra que a obriga de retribuír o traballo realizado, que está regulada na Sección Cuarta («Salarios e garantías salariais») do Capítulo II («Contido do contrato de traballo») do Título I («Da relación individual de traballo») do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (ou ET)¹. Correspóndese coa obriga de traballar, porque, desde o punto de vista empresarial, a primeira e principal obriga contractual máis importante da persoa traballadora é precisamente a obriga de traballar, até o punto de ser unha a causa da outra e viceversa, como evidencian, entre outros, o artigo 45.2² e o artigo 50.1, letra b)³, do ET. Mais esta correspondencia xurídica non implica que se trate de obrigas iguais, desde o momento en que, a diferenza da obriga de traballar —que é unha obriga de facer e, ademais, de carácter persoalísimo ou *intuitu personae*—, a obriga de retribuír o traballo realizado é unha obriga de dar⁴, que a empresa cumpre cando, de forma puntual e periódica, entrega a quen traballa o «salario», que, en esencia, constitúe principalmente unha cantidade de diñeiro de acordo co artigo 26.1 (cando establece ao respecto que «en ningún caso... o salario en especie poderá superar o

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

² Cando dispón que a «suspensión [do contrato de traballo] exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo».

³ Cando relaciona entre as «causas xustas para que o traballador poida solicitar a extinción do contrato» a relativa á «falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado».

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

trinta por cento das percepcións salariais do traballador, nin dar lugar á minoración da contía íntegra en diñeiro do salario mínimo interprofesional»⁵.

1.2. AS TRES CARACTERÍSTICAS ESENCIAIS DO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En relación con esta obriga de dar diñeiro (e máis en concreto, coa súa contía) convén ter en conta como punto de partida precisamente esta mención á «contía íntegra en diñeiro do salario mínimo interprofesional». Aínda que os salarios poden clasificarse empregando distintos criterios (por exemplo, alén da distinción entre salario en metálico e salario en especie que acaba de verse, pódese falar tamén de salarios brutos e salarios netos), o máis decisivo é aquel criterio que contempla o salario desde un punto de vista institucional⁶. Desde este concreto punto de vista, o artigo 27 do ET («Salario mínimo interprofesional») establece a distinción entre o mencionado «salario mínimo interprofesional» e os que o propio artigo en cuestión denomina «salarios profesionais», aparecendo configurado o primeiro —que existe xa desde o ano 1963⁷— polas tres seguintes características⁸.

Trátase, en primeiro lugar, dun salario «mínimo», na medida en que, en principio, non poden cobrarse salarios de contía inferior a este, constituíndo neste sentido un dos «mínimos de dereito necesario» do artigo 3 do ET («Fontes da relación

⁵ Véxase o seu parágrafo segundo.

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

⁷ Véxase Real Decreto 55/1963, do 17 de xaneiro, sobre establecemento de salarios mínimos e a súa conexión cos establecidos por convenios colectivos sindicais ou melloras voluntarias (BOE do 19 de xaneiro), cuxo artigo primeiro dispoñía literalmente que os «salarios mínimos para calquera actividades quedan fixados nas contías seguintes: Un. Traballadores maiores de dezoito anos, na agricultura, na industria e os servizos, sesenta pesetas días ou mil oitocentas pesetas mes, segundo o salario estea fixado por días ou por meses. Dous. Aprendices de primeiro ano, pinches e botóns de catorce anos, na industria e os servizos, vinte e catro pesetas día. Tres. Traballadores agrícolas de catorce anos, corenta pesetas día».

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

laboral»)⁹. En segundo lugar, recibe a denominación de «interprofesional», na medida en que, a diferenza dos chamados «salarios profesionais» —que son os propios de cada concreto sector ou empresa en función do xogo da negociación colectiva—, opera para calquera actividade na agricultura, na industria e nos servizos, sen distinción de sexo nin idade das persoas traballadores. E é, en terceiro lugar, o salario base por unidade de tempo que fixa cada ano o Goberno, a través do correspondente Real Decreto de vixencia anual, logo de ter consultado coas organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas e ter reparado, ademais, en indicadores tales como os que figuran no artigo 27.1 do ET, relativos ao «índice de prezos ao consumo»¹⁰, á «produtividade media nacional acadada»¹¹, ao «medre da participación do traballo na renda nacional»¹² e á «conxuntura económica xeral»¹³.

En realidade, non hai un único salario mínimo interprofesional. A lectura do contido dos sucesivos Reais Decretos anuais de establecemento do salario mínimo interprofesional pon de manifesto a existencia de até cinco salarios mínimos interprofesionais distintos. Pódese comprobar no Real Decreto 145/2024, do 6 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2024¹⁴ (isto é, a contía que deberá rexer a partir do 1 de xaneiro de 2024, tanto para as persoas traballadoras que son fixas como para as que son eventuais ou temporeiras, así como para as empregadas e empregados do fogar), cuxa lectura —sempre ao abeiro, en concreto, do seu artigo 1 («Contía do salario mínimo interprofesional», do seu artigo 3 («Compensación e absorción») e do seu artigo 4 («Persoas traballadoras eventuais, temporeiros e temporeiras, e empregadas e empregados de fogar») — permite distinguir un salario mínimo diario xeral (en euros/día, que non inclúe a parte proporcional da retribución de domingos e festivos) de «37,8

⁹ Véxanse o seu apartado 3 e o seu apartado 5.

¹⁰ Véxase a súa letra a).

¹¹ Véxase a súa letra b).

¹² Véxase a súa letra c).

¹³ Véxase a súa letra d).

¹⁴ BOE do 7 de febreiro.

euros/día»¹⁵; un salario mínimo mensual (en euros/mes, que si inclúe a parte proporcional de retribución de domingos e festivos) de «1.134 euros/mes»¹⁶; un salario mínimo anual (resultado de multiplicar o salario mínimo mensual por catorce, que é a cifra resultante da suma das doce mensualidades máis as dúas pagas extraordinarias) de «15.876 euros»¹⁷; un salario mínimo diario das persoas traballadoras eventuais e temporeiras (cuxos servizos a unha mesma empresa non excedan de cento vinte días) de «53,71 euros por xornada legal na actividade» (que inclúen a parte proporcional da retribución dos domingos e festivos e das dúas pagas extraordinarias)¹⁸; e por último, un salario mínimo horario (isto é, euros/hora) de «8,87 euros por hora efectivamente traballada» no caso das persoas empregadas do fogar¹⁹.

1.3. A (NECESARIA) SUFICIENCIA DA CONTÍA DO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Malia o silencio que garda ao respecto o artigo 27 do ET, está contía mínima de salario interprofesional non só ten como finalidade cuantificar economicamente a acción de dar que supón o cumprimento da obriga empresarial de retribuír o traballo realizado, porque tamén ten outra que está directamente relacionada coa razón de traballar, que non é outra que obter ingresos económicos suficientes para facer fronte ás necesidades da vida de quen traballa e de quen dela depende. E así debería ser, si se repara no que indica a propia Constitución española no seu artigo 35, sempre a propósito desta segunda finalidade, cando —despois de declarar que «todos os españois teñen o deber de traballar e o dereito ao traballo, á libre elección de profesión ou oficio, [e] á promoción a través do traballo»— insiste sobre esta cuestión recoñecendo igualmente como dereito das persoas que

¹⁵ Véxase o parágrafo primeiro (sobre a contía), mais tamén o parágrafo terceiro (sobre a exclusión do salario diario da parte proporcional dos domingos e festivos), do seu artigo 1.

¹⁶ Véxase o citado parágrafo primeiro do artigo 1.

¹⁷ Véxase o parágrafo segundo do punto 1 do seu artigo 3.

¹⁸ Véxase o apartado 1 do seu artigo 4.

¹⁹ Véxase o apartado 2 do seu artigo 4.

traballan o relativo a «unha remuneración suficiente para satisfacer as súas necesidades e as da súa familia, sen que en ningún caso se poida facer discriminación por razón de sexo»²⁰. O tema da contía do salario mínimo interprofesional e súa suficiencia no Estado español ten a súa importancia, desde o momento en que hai «pobres con traballo», que evidencian que o feito de ter traballo remunerado xa non implica necesariamente unha garantía de benestar que permita a obtención de ingresos suficientes para cubrir as necesidades básicas da persoa traballadora e as daquelas outras que poidan depender dela, chegando a poñerse de manifesto—dado que o tema non é unha anécdota e o número de pobres con traballo no Estado español é realmente preocupante segundo os indicadores da Unión Europea— que cada vez hai máis persoas con emprego que «viven» (soas o con outras no seus respectivos fogares) con ingresos económicos que están por debaixo do limiar da pobreza definido a escala nacional (isto é, por debaixo do nivel de ingresos mínimo necesario para ter unha calidade de vida adecuada nun país determinado), razón pola que ese emprego non constitúe un medio para garantir unhas condicións de vida dignas²¹.

2. O DEREITO A UNHA REMUNERACIÓN SUFICIENTE NA CARTA SOCIAL EUROPEA

2.1. O ARTIGO 4 DA CARTA SOCIAL EUROPEA

Esta omisión do artigo 27 do ET sobre a necesidade de que a contía do salario mínimo interprofesional sexa necesariamente suficiente sorprende por causa do indicado ao respecto polo mencionado artigo 35.1 da Constitución española, que neste concreto punto emprega as mesmas tres palabras que figuran no apartado 1 do artigo 4 («Dereito a unha remuneración xusta [*Droit à une rémunération équitable*]») da Carta Social Europea de 1961 (ou versión

²⁰ Véxase o seu apartado 1.

²¹ Véxase 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.

orixinaria, ratificada por España con data do 29 de abril de 1980)²², cando dispón que —para «garantir o exercicio efectivo do dereito a unha remuneración xusta»— as Partes Contratantes (ou Estados) se comprometen a recoñecer o dereito dos traballadores a «unha remuneración suficiente [*une rémunération suffisante*]» que lles proporcione a eles e as súas familias un nivel de vida digno, que son as mesmas tres palabras que figuran tamén no apartado 1 do artigo 4 («Dereito a unha remuneración xusta [*Droit à une rémunération équitable*]») da Carta Social Europea (revisada) de 1996 (asinada por España con data do 23 de outubro de 2000, pero ratificada con data do 29 de abril de 2021)²³. E ademais, tanto nun caso como noutro, esta remuneración suficiente, sempre como «dereito dos traballadores [*droit des travailleurs*]», ten como finalidade «garantirlles a eles e as súas familias un nivel de vida decente [*leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent*]». No contido dos dous instrumentos de ratificación que figuran no BOE só consta como texto publicado unha tradución española destes dous tratados internacionais ratificados, que non cabe máis remedio que cualificar como unha mera versión oficiosa —a diferenza do que se ten feito tanto en Portugal como en Italia, os dous instrumentos prescinden das versións auténticas en francés e inglés, que son as únicas linguas oficiais do Consello de Europa, sen caer na conta de que son as que prevalecen en caso de posíbeis discrepancias ou contradicións entre a versión oficiosa española e as versións auténticas (u oficiais) inglesa e

²² O Instrumento de Ratificación do 29 de abril de 1980 figura publicado no BOE do 26 de xuño de 1980. Analizando a influencia dos «estándares internacionais na elaboración da Constitución de 1978», véxase 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 O Instrumento de Ratificación do 29 de abril de 2021 figura publicado no BOE do 11 de xuño de 2021. Sobre o tema, analizando a repercusión da ratificación española da versión revisada, véxase 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.

francesa²⁴— e que é moi mellorábel no que ten que ver coa finalidade que acaba de mencionarse, dado que a versión española do BOE fala de proporcionar «un nivel de vida decoroso».

2.2. OS CRITERIOS QUE PERMITEN FALAR DUNHA REMUNERACIÓN XUSTA (E SUFICIENTE) SEGUNDO O COMITÉ EUROPEO DE DEREITOS SOCIAIS

Aínda que a versión oficial inglesa da Carta Social Europea (tanto na súa versión orixinaria de 1961 como na súa versión refundida de 1996) omite a expresión «suficiente» no seu contido, que si figura na versión oficial francesa²⁵, o Comité Europeo de Dereitos Sociais deixa claro, na interpretación e aplicación que fai do artigo 4, que o dereito a «unha remuneración xusta» —que é «corolario indispensable dos tres primeiros dereitos fundamentais da Carta Social [*corollaire indispensable des trois premiers droits fondamentaux de la Charte Sociale*]», até o punto de que «o dereito ao traballo e o dereito ás condicións de traballo corren o risco de perderen gran parte do seu significado sen unha garantía efectiva do dereito a unha remuneración xusta, que é un dos obxectivos económicos primordiais da actividade 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 humaine*]»²⁶— inclúe necesariamente o dereito a «unha remuneración suficiente»,

²⁴ Véxase 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. E tamén, 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 A versión inglesa dispón literalmente: «to recognise the right of workers to a remuneration such as will give them and their families a decent standard of living». E a versión francesa dispón literalmente: «à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent».

²⁶ Véxanse Conclusións I Declaración interpretativa do artigo 4 (*Conclusions I Observation interprétative de l'article 4*) no enderezo https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-15/Ob_FR

de modo que non será xusta esta remuneración no caso de que sexa insuficiente²⁷. E trátase dunha remuneración suficiente cando, como sinala o artigo 4.1, garante precisamente «un nivel de vida decente» á persoa que traballa e ás persoas que dela dependan. E así pódese comprobar nas Conclusións XIX-3 Declaración de Interpretación do artigo 4.1 (*Conclusions XIX-3 Observation interprétative de l'article 4.1*)²⁸, en que o Comité Europeo de Dereitos Sociais, despois de poñer de manifesto que o concepto de «"nivel de vida decente" que constitúe o núcleo desta disposición da Carta vai alén das necesidades básicas meramente materiais, tales como alimentación, vestimenta e vivenda, e inclúe os recursos necesarios para participar en actividades culturais, educativas e sociais [*«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 rotundidade a respecto da suficiencia da contía da remuneración «que garantir un nivel de vida digno significa asegurar un salario mínimo (e complementalo, se for necesario, con prestacións adicionais) cuxa contía sexa suficiente para satisfacer estas necesidades [*garantir un niveau de vie décent signifie assurer un salaire minimum (et*

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

²⁸ Véxase https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIX-3_035_02/Ob/FR

²⁹ Sobre esta cuestión, interesa a cita de novo das Conclusións I Declaración interpretativa do artigo 4 (*Conclusions I Observation interprétative de l'article 4*), na medida en que explican moi ben as razóns do seu parecer, indicando literalmente o seguinte: «hai que ter en conta que as condicións socioeconómicas dos traballadores e as súas familias evolucionan e que as necesidades básicas, centradas inicialmente na satisfacción de necesidades esenciais e puramente materiais, como a alimentación e a vivenda, desprázanse despois cara a preocupacións máis elevadas e complexas, como o acceso á educación e a prestacións culturais e sociais [*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*]».

complété s'il y a lieu par des prestations supplémentaires) dont le montant soit suffisant pour satisfaire ces besoins]».

En relación cos criterios empregados actualmente polo Comité Europeo de Dereitos Sociais para determinar que a contía do salario é suficiente e, polo tanto, xusta, convén sinalar que —como se desprende das Conclusións V Declaración de interpretación do artigo 4.1 (*Conclusions V Observation interprétative de l'article 4.1*)³⁰ e Conclusións XIV-2 Declaración de interpretación do artigo 4.1 (*Conclusions XIV-2 Observation interprétative de l'article 4.1*)³¹— son o resultado dun proceso que conta con tres grandes etapas, na primeira das cales o Comité en cuestión «tomou como base do seu traballo as consideracións que seguen: 1. O concepto de "nivel de vida digno"... tamén debe... avaliarse no contexto económico e social de cada Estado interesado. 2. Nun país determinado e nun momento determinado dado, o salario pagado ao maior número de traballadores pode tomarse como representativo do nivel salarial de dito país. 3. Se se toma este salario como base de referencia, calquera salario inferior que se desvíe excesivamente del xa non debería ser considerado suficiente como para permitir un nivel de vida decente dentro da sociedade 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 considéré comme permettant un niveau de vie décent au sein de la société considérée]*»³².

Tras recoñecer que os «datos estatísticas necesarios para avaliar a situación de cada país sobre esta base son difíciles de establecer ou preséntanse problemas para o seu uso [*données statistiques pour évaluer la situation de chaque pays sur cette base sont difficiles à établir ou bien des*

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

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

³² Véxanse Conclusións V Declaración Interpretativa artigo 4.1.

problèmes se présentent en ce qui concerne leur utilisation]», na segunda etapa o Comité Europeo de Dereitos Sociais ten coñecemento de estudos concretos da Organización para a Cooperación e Desenvolvemento Económico (OCDE)³³ e do Consello de Europa³⁴ que chegan aos mesmos resultados traballando sobre unha base diferente e centrada nun «"limiar de decencia"» (cf. estudo da OCDE, un "limiar de pobreza") que debería situarse nun nivel aproximado do 66% da renda nacional dispoñíbel per cápita (cf. estudo da OCDE) ou en torno ao 68% do salario medio nacional (o estudo do Consello 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)]». Destes dous métodos, inclínase o Comité por aquel que se refire ao nivel «do 68%, ... especialmente atractivo debido á simplicidade do seu uso e á pequena cantidade de información —relativamente doada de reunir por todos os gobernos— que require, xa que só o seguinte é esencial para tomar unha decisión:... o salario medio nacional [e] os salarios efectivos máis baixos nos distintos sectores da economía e ramas profesionais [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 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. Aínda que esta información permitía ao Comité «formular de maneira uniforme unha primeira avaliación dos distintos Estados, que podería afinarse**

³³ Nas Conclusións V Declaración Interpretativa artigo 4.1, cítase literalmente «"Etudes sur l'affectation des ressources", OCDE (juillet 1976)».

³⁴ Nas Conclusións V Declaración Interpretativa artigo 4.1, cítase literalmente «"Méthodes de fixation d'une rémunération décente", J.P. Daloz, Conseil de l'Europe (1977)».

³⁵ Véxanse as mencionadas Conclusións V Declaración Interpretativa artigo 4.1.

posteriormente [*formuler à l'égard des divers Etats, et d'une manière homogène, une première appréciation qui pourrait être affinée ultérieurement*]», o certo é que o Comité acabou considerando que, «ao aplicar o método mencionado anteriormente —que só podería ser válido para países cuxas estruturas sociais e económicas sexan relativamente comparábeis, como é o caso no Consello de Europa—, debería terse en conta un certo número de elementos de ponderación, resultantes ademais do propio contido de diversas disposicións da Carta, tales como: importantes prestacións sociais, axudas familiares, axudas á vivenda, asistencia escolar, educativa e cultural, vantaxes fiscais, apertura excesiva da escala salarial, existencia dun esforzo por parte do Goberno deste país para garantir o progreso social constante dos traballadores [*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*]».

E na terceira etapa, o Comité —como poñen de manifesto as Conclusións XIV-2 Declaración de interpretación do artigo 4.1— considerou «útil fixar a porcentaxe de limiar (salario neto máis baixo na porcentaxe do salario neto medio), por debaixo do cal non debe situarse o salario máis baixo, no 60% no lugar do 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 %*]», xustificando este axuste polos dous seguintes motivos. En primeiro lugar, polo feito de que «a evolución da estrutura dos ingresos familiares desde a fixación do limiar do 68% xa non permite esixir en xeral que un ingreso salarial único garanta un nivel de vida

digno para toda a 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*], alén do feito de que a «idea expresada na redacción do apartado 1 do artigo 4, segundo a cal un traballador asalariado, supostamente varón, pode por si só atender as necesidades da familia, reflicte unha concepción desfasada das estruturas familiares que non conduce, de feito, a promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no mercado de traballo [*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*]». E en segundo lugar, polo feito de que «o limiar do 68% reflicte estudos estatísticos realizados durante os primeiros ciclos de seguimento da Carta, cando había un número limitado de Partes Contratantes caracterizadas por unha forte homoxeneidade 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*]», e «na actualidade, a Carta conta con vinte e dous Partes contratantes e espérase que o seu número aumente rapidamente nos próximos anos [*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 a «nova porcentaxe de limiar debe poder responder a unha situación menos homoxénea, particularmente no que respecta ás novas democracias de Europa central e oriental, marcadas por unha escala salarial diferente, así como por unha maior dispersión dos 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*]».

Neste terceira e última etapa, o Comité Europeo de Dereitos Sociais —sempre de acordo coa Conclusións XIV-2 Declaración de interpretación do artigo 4.1— realiza a avaliación entendendo que «a remuneración se define como o importe neto, coas contribucións á seguridade social e impostos deducidos, de toda a remuneración, tanto en efectivo como en especie, pagada regularmente polo empresario a un asalariado polo traballo 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 coas cotizacións de seguridade social, o seu cálculo faise «sobre a base do importe das cotizacións do asalariado fixado pola lexislación ou os convenios colectivos [*sur la base du montant des cotisations du salarié fixé par la législation ou les conventions collectives*]». E en relación cos impostos, trátase de «todos os impostos sobre os ingresos salariais [*tous les impôts sur le revenu salarial*]», quedando fóra os «impostos indirectos [*impôts indirects*]», que «non se teñen en conta [*ne sont donc pas pris en considération*]».

Por todas estas razóns, a remuneración é xusta (e suficiente) cando o salario mínimo non é inferior ao 60% do salario medio nacional neto, baseándose a avaliación en importes netos (isto é, unha vez deducidos os impostos e as cotizacións de seguridade social). E isto, sen prexuízo de que se recorra ao salario medio nacional bruto cando os Estados só informen sobre a cantidade bruta do salario mínimo, sen facilitar cifras sobre o seu importe neto. Os datos económicos aos que recorre o Comité Europeo de Dereitos Sociais para xustificar a súas decisións proceden da oficina estatística da Unión Europea (Eurostat) e se obteñen no seu sitio web, a través da sección «Ingresos netos anuais [*Annual net earnings*]», acudindo ao seu apartado «Estrutura de ingresos [*Earnings structure*]», que permite seleccionar por Estados os «ingresos brutos [*gross earning*]» e os «ingresos netos [*net earning*]», e ao seu apartado «caso de ingresos [*earnings case*]», en que hai que marcar «Persoa solteira sen

fillos que gaña o 100% dos ingresos medios [*Single person without children earning 100% of the average earning*]³⁶.

2.3. O INCUMPRIMENTO ESPAÑOL EN MATERIA SALARIAL DA CARTA SOCIAL EUROPEA

De acordo con estas regras de cálculo, o Comité Europeo de Dereitos Sociais ten declarado nas súas Conclusións XXII-3 (2022) que a situación de España non é conforme con este artigo 4.1³⁷, porque non ten establecido un salario cuxa contía poida garantir un nivel de vida digno no período de referencia de 1 de xaneiro de 2017 a 31 de decembro de 2020³⁸. Trátase dun incumprimento reiterado (ou non interrompido no tempo) desde as Conclusións XIV-2 (1998, período de referencia de 1 de xaneiro de 1992 a 31 de decembro de 1996)³⁹, en que o Comité Europeo de Dereitos Sociais xa consideraba que o salario mínimo interprofesional na súa contía era «manifestamente non xusto [*n'est manifestement pas équitable*]⁴⁰. E estas regras de cálculo téñense aplicado sobre o salario medio bruto anual por causa de que España non quixo (ou non puido) facilitar esta

³⁶ Pode localizarse e consultarse https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_NET_custom_5951963/default/table?lang=en

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

³⁸ Para un estudo riguroso destas Conclusións, véxase 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.coe.int/?i=XIV-2/def/ESP/4/1/FR>

⁴⁰ E todo isto sen deterse agora no caso do dereito a unha remuneración xusta (e suficiente) das persoas traballadoras mozas e en formación, recoñecido no artigo 7, apartado 5, da Carta Social Europea, que evidencia outro incumprimento español, segundo o indicado nas Conclusións do Comité Europeo de Dereitos Sociais 2023 relativas a España (Grupo temático nenos, familias e inmigrantes), período de referencia 1 de xaneiro de 2018 a 31 de decembro de 2021, nas que se indica que os «salarios dos xoves traballadores non son xustos [*salaires des jeunes travailleurs ne sont pas équitables*]». Poden localizarse e consultarse en <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2023/def/ESP/7/5/FR> Sobre estas Conclusións, véxase 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, n.º 1, 2024, pp. 1-6.

información —malia ter sido solicitada con insistencia polo Comité Europeo de Dereitos Sociais—, ocasionando que a situación de España fose de non conformidade nas Conclusións XVI-2 (2004, período de referencia de 1 de xaneiro de 1997 a 31 de decembro de 2000)⁴¹; nas Conclusións XVIII-2 (2007, período de referencia de 1 de xaneiro de 2001 a 31 de decembro de 2004)⁴²; nas Conclusións XIX-3 (2010, período de referencia de 1 de xaneiro de 2005 a 31 decembro de 2008)⁴³; nas Conclusións XX-3 (2014, período de referencia de 1 de xaneiro de 2009 a 31 de decembro de 2012)⁴⁴; nas Conclusións XXI-3 (2019, período de referencia de 1 de xaneiro de 2013 a 31 de decembro de 2016)⁴⁵; e en fin, nas xa citadas Conclusións XXII-3 (2022).

Sen necesidade de ter que remontarse moi atrás no tempo, a aplicación destas regras teñen dado lugar aos resultados que figuran na seguinte táboa desde o ano 2000 ate o ano 2023, sempre de acordo coa información de Eurostat (con data de última actualización de 26 de abril de 2024)⁴⁶.

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

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

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

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

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

⁴⁶ A información en cuestión pode localizarse e consultarse en https://ec.europa.eu/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 pode comprobarse, na parte da táboa correspondente ao ano 2023 figura a cantidade bruta anual do noso salario mínimo interprofesional, que ascende a 15.120€ e que é a cantidade aprobada polo Real Decreto 99/2023, de 14 de febreiro⁴⁷, logo do acordo alcanzado na correspondente mesa de negociación, da que se quixo ausentar a patronal e á que non foron convocadas todas as organizacións sindicais máis representativas (como é o caso da CIG, que é a máis representativa en Galiza). O Preámbulo desta norma sinala que esta contía «culmina o obxectivo de que o salario mínimo interprofesional alcance o 60 por cento do salario medio en 2023, dando cabal cumprimento ao disposto polo Comité Europeo de Dereitos Sociais en aplicación da Carta Social Europea». Haberá que esperar ao que diga o Comité Europeo de Dereitos Sociais cando se pronuncie sobre a reclamación colectiva presentada precisamente pola CIG contra o Goberno de España, formalizada o 3 de outubro de 2023 por causa da contía do salario mínimo profesional fixada polo mencionado Real Decreto 99/2023, de 14 de febreiro (formalmente, co número de referencia 231/2023)⁴⁸.

En todo caso, queda claro a cantidade de 15.120€ do noso salario mínimo interprofesional está por baixo do 60% do salario medio se tomamos como referencia o salario medio bruto anual Eurostat de 2023 (30.237,38€), ao representar o 50,00% do salario medio Eurostat de 2023, cando debería ascender a 18.142,428€. Si, toca esperar a que se pronuncie o Comité Europeo de Dereitos Sociais, pero todo indica que segue estando por baixo do 60% e que España seguirá incumprindo⁴⁹. E tamén haberá que esperar ao que diga o

⁴⁷ BOE do 15 de febreiro de 2023.

⁴⁸ Véxase <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/no.-231/2023-confederaci%C3%B3n-intersindical-galega-cig-v.-spain>

⁴⁹ Sobre o tema, véxase tamén 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 o propio Consejo Económico y Social repara sobre o incumprimento español cando afirma que en «2022 o SMI en España alcanzou 1.000 euros mensuais en 14 pagas (en 2023 subiuse a 1.080 euros) e acumula unha subida nominal do 65 por 100 entre 2016 e 2023» e que esta «evolución fixo que se sitúe xa en 2023 en torno ao 50 por 100 do salario medio, 15 puntos máis preto do obxectivo do que estaba en 2015»

propio Comité cando se teña que pronunciar (a través do sistema de presentación de informes ou a través do procedemento de reclamacións colectivas) sobre a actual contía do noso salario mínimo interprofesional para o ano 2024, fixada polo Real Decreto 145/2024, do 6 de febreiro — de novo, como resultado de negociacións ás que non foron convocadas todas as organizacións sindicais máis representativas, por exemplo a CIG—, que ascende a 15.876€, na medida en que se trata dunha cantidade que segue estando por baixo do 60% do salario medio, suposto que tomemos como referencia o salario medio bruto anual Eurostat de 2023 (30.237,38€), ao representar o 52,50% do salario medio Eurostat deste último ano, cando debería estar, como mínimo, por riba de 18.142,428€, de modo que ou ben se sobe o importe do salario mínimo interprofesional español nunha porcentaxe superior ao materializado no Real Decreto 145/2024, do 6 de febreiro, ou ben España seguirá incumprindo, a pesar de afirmarse no Preámbulo desta norma que, «por unha banda, aténdese de maneira efectiva, ao dereito a unha remuneración equitativa e suficiente que proporcione ás persoas traballadoras e ás súas familias un nivel de vida decoroso; e, por outro, mantense e consolida o obxectivo de que o salario mínimo interprofesional alcance o 60 por cento do salario medio en 2023, dando cabal cumprimento ao disposto polo Comité Europeo de Dereitos Sociais en aplicación da Carta Social Europea e satisfacendo o compromiso adquirido polo Goberno en tal sentido».

(pp. 178 e 179). A pesar do afirmado nesta Memoria, o Goberno de España segue sostendo que se axusta á Carta Social Europea, como pode comprobarse no seu informe sobre o custo de vida, formalizado coa 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-crise/1680ae13cd>), nas súas pp. 1 e 2.

3. O SALARIO MÍNIMO LEGAL NO DEREITO DA UNIÓN EUROPEA

3.1. A DIRECTIVA (UE) 2022/2041

Aínda que non acabe de casar ben co apartado 5 do artigo 153 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea (relativo, como se sabe, a que «as disposicións do presente artigo no se aplicarán ás remuneracións»), semella que non houbo obstáculos (políticos tampouco, logo de que Alemaña promulgase no ano 2014 a súa propia regulación dun salario mínimo legal xeral, do que tradicionalmente carecía)⁵⁰ para a aprobación da Directiva (UE) 2022/2041, do Parlamento Europeo e do Consello do 19 de outubro de 2022, sobre uns salarios mínimos adecuados na Unión Europea⁵¹. Sen dúbida, para os efectos que aquí interesan salientar, convén deterse no seu Capítulo II («Salarios mínimos legais»)⁵². A súa lectura permite apuntar tres grandes ideas relativas ao que pretende⁵³, que son: 1) concibe o salario mínimo legal como un salario mínimo vital (literalmente, a Directiva fala da «súa adecuación, co obxectivo de acadar un nivel de vida digno»)⁵⁴, deixando de ser tal cando a súa contía figura por

⁵⁰ Sobre o tema, véxanse 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; e 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 do 25 de outubro de 2022. Sempre sobre esta Directiva, véxanse 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; e ROMÁN VACA, E., «Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición», *Temas Laborales*, nº 168, 2023, pp. 277-292.

⁵² Artigos 5-8.

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

⁵⁴ Véxase o seu artigo 5, apartado 1, inciso segundo.

debaixo dun limiar moi concreto e que non coincide co empregado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais (isto é, o mencionado 60% do salario medio neto), dado que recorre a outro máis baixo, que é «o 60% da mediana salarial bruta e o 50% do salario medio bruto»⁵⁵; 2) implica na fixación desta contía aos interlocutores sociais de cada Estado membro, indicando que esta implicación se materializa na fixación e actualización dos salarios mínimos legais dunha maneira oportuna e efectiva que prevea a participación voluntaria no diálogo ao longo de todo o proceso de toma de decisións⁵⁶; e 3) renuncia, con todo, a fixar a contía dun salario mínimo legal europeo⁵⁷.

3.2. UN GOLPE BAIXO AO LISTÓN DO SALARIO MÍNIMO DA CARTA SOCIAL EUROPEA

Esta Directiva (EU) 2022/2041 é un claro exemplo de golpe baixo da Unión Europea á Carta Social Europea⁵⁸. Supón, en efecto, unha agresión directa ao criterio obxectivo empregado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais para determinar que o salario mínimo dun Estado constitúe unha remuneración xusta (e suficiente) para os efectos do

⁵⁵ Véxase o seu artigo 5, apartado 4.

⁵⁶ Véxase o seu artigo 7.

⁵⁷ Resulta moi útil e ilustrativa neste sentido a lectura do seu Considerando (19), en que literalmente se afirma o seguinte: «a presente Directiva non pretende harmonizar o nivel dos salarios mínimos en toda a Unión nin establecer ningún mecanismo uniforme para fixar os salarios mínimos. Tampouco interfere coa liberdade dos Estados membros de establecer salarios mínimos legais nin de fomentar o acceso á protección do salario mínimo establecida nos convenios colectivos, de conformidade co Dereito e os usos nacionais, e as especificidades de cada Estado membro e con pleno respecto das competencias nacionais e o dereito dos interlocutores sociais a celebrar convenios. A presente Directiva non impón aos Estados membros nos que a formación dos salarios estea garantida exclusivamente a través de convenios colectivos a obriga de introducir un salario mínimo legal, nin de declarar os convenios colectivos universalmente aplicables, e non debe interpretarse así. Así mesmo, a presente Directiva non establece a contía da remuneración, que entra dentro do dereito dos interlocutores sociais a celebrar convenios a escala nacional e é competencia dos Estados membros».

⁵⁸ Ao respecto, véxase 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.

cumprimento do artigo 4.1 da Carta Social Europea⁵⁹. Si, a Directiva (UE) 2022/2041 establece, como acaba de verse, outros criterios de valoración do salario mínimo legal que son máis doados de cumprir que os elaborados polo Comité Europeo de Dereitos Sociais, ao interpretar e aplicar o citado artigo 4.1 da Carta Social Europea, razón pola que os Estados, «ante a acusada, e criticábel, tendencia a centralizar todo na normativa da UE»⁶⁰, terán unha nova oportunidade para «“escaparse” das obrigas derivadas da normativa do Consello de Europa, “agochándose tras as súas obrigas derivadas da súa pertenza á Unión”»⁶¹.

No lugar de aplicar o «criterio de autoridade» da Carta Social Europea (interpretada e aplicada polo Comité Europeo de Dereitos Sociais)⁶², o Capítulo II da Directiva permite que os Estados membros recorran a criterios de medición distintos e menos esixentes que o do «60%» do salario medio neto nacional, o que non deixa de sorprenden se se repara sobre as citas expresas que contén a Directiva da Carta Social Europea⁶³. De feito, en relación co «procedemento de fixación

⁵⁹ Indicando que «a fixación dun contido esencial do dereito a unha remuneración equitativa ex artículo 4 CSE ten un carácter mínimo e non pechado tampouco a respecto da “lista” ou “enumeración” que contén», véxanse 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 Véxase 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 Véxase 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 é o que sucede coa mención á Carta Social Europea a través da cita do artigo 151 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea, que figura na súa Considerando número (2). Pero tamén directamente, que é o caso do seu Considerando número (4), en que literalmente se indica o seguinte: «A CSE establece que todos os traballadores teñen dereito a unhas condicións de traballo equitativas. Recoñece tamén o dereito de todos os traballadores a unha remuneración suficiente que lles proporcione a eles e ás súas familias un nivel de vida decoroso. Tamén recoñece o papel dos convenios colectivos libremente concertados, así como dos medios legais de fixación do salario mínimo, para garantir o exercicio efectivo deste dereito, o dereito de sindicación de todos

de salarios mínimos legais adecuados», o artigo 5.4 da Directiva establece que «os Estados membros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar a súa avaliación da adecuación dos salarios mínimos legais»⁶⁴, tendo en conta que «a tal fin, poderán utilizar valores de referencia indicativos comunmente utilizados a escala internacional, como o 60% da mediana salarial bruta e o 50% do salario medio bruto, e/ou valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional»⁶⁵. Con isto, os Estados terán argumentos á súa disposición para non ter que alcanzar o nivel mínimo de protección legal sobre a contía do salario fixado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais, a pesar do que diga o artigo 16 da propia Directiva (sobre «cláusula de non regresión e disposicións máis favorábeis»), de difícil aplicación aquí, porque o problema non é só que a Directiva sexa utilizada como «xustificación válida para a diminución do nivel xeral de protección de que xa gozan os traballadores nos Estados membros, en particular no que se refire á redución ou abolición dos salarios mínimos»⁶⁶, senón que sexa empregada como razón que sirva para fundamentar a decisión de non elevar a contía mínima do salario até o nivel marcado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais.

3.3. O VALOR DUNHA EMENDA QUE PROPÓN A REFORMA DO ARTIGO 27 DO ESTATUTO DOS TRABALLADORES

O prazo de transposición desta Directiva (UE) 2022/2041 ven recollido no seu artigo 17 («Transposición e aplicación»), en virtude do cal os «Estados membros adoptarán as medidas necesarias para dar cumprimento ao establecido na presente

os traballadores e empregadores en organizacións locais, nacionais e internacionais para a protección dos seus intereses económicos e sociais, e o dereito á negociación colectiva». Sobre a presenza da Carta Social Europea na produción normativa da Unión Europea, véxase o interesante e útil estudo 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 Véxase o seu inciso primeiro.

⁶⁵ Véxase o seu inciso segundo.

⁶⁶ Véxase o seu apartado 1.

Directiva a máis tardar o 15 de novembro de 2024»⁶⁷. Loxicamente, España, como Estado membro, tamén está suxeita ao cumprimento do indicado pola Directiva, cuxo impacto sobre a regulación española do salario mínimo interprofesional (especialmente, sobre o artigo 27 do ET) ten sido cualificado de «impacto alto»⁶⁸. E isto, tanto no que ten que ver coas «esixencias procedimentais de diálogo social previo e pausado, con todos os interlocutores sociais máis representativos (incluídos os autonómicos)»⁶⁹, previsto no artigo 7 da Directiva («Participación dos interlocutores sociais na fixación e actualización dos salarios mínimos legais») ⁷⁰, que España non cumpre⁷¹, como en todo o que ten que ver coa contía do salario mínimo interprofesional, que, como é insuficiente desde o punto de vista do artigo 4.1 da Carta Social Europea, pode propiciar que se aproveite a obrigada transposición como oportunidade para modificar o artigo 27 do ET, «aceptándose os listóns máis baixos a que se refire a Directiva»⁷².

Á espera de que se proceda á aprobación da correspondente norma española de transposición da Directiva (EU) 2022/2041 —e ademais, dentro do prazo establecido, evitando así repetir situacións en que España ten incumplido os prazos—, a tramitación no Congreso das Deputadas e dos

⁶⁷ Véxase o seu apartado 1, parágrafo primeiro.

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

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ Sobre esta cuestión, véxase 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 a xurisprudencia que emana da Sentenza do Tribunal Supremo (Sala do Contencioso-Administrativo) do 29 de outubro de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:4524), en recurso promovido pola CIG, e da Sentenza do Tribunal Supremo (Sala do Contencioso-Administrativo) do 29 de outubro de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:4523), en recurso promovido por ELA, considera cumprido o requisito da «previa consulta» do artigo 27 do ET co envío de e-mails co borrador do texto do proxecto «apenas unhas horas» antes, cuxo contido coincide ao pé da letra co «texto publicado» despois, indicando que da lexislación aplicábel non pode deducirse que «as suxestións derivadas da consulta deban atenderse».

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

Deputados do proxecto de Lei pola que se modifican o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro e outras disposicións en materia laboral, para a transposición da Directiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa a unhas condicións laborais transparentes e previsíbeis na Unión Europea⁷³ —por certo cun prazo de transposición incumplido por España⁷⁴—, foi aproveitada na súa fase de emendas para garantir o cumprimento do artigo 4.1 da Carta Social Europea sobre a contía do salario mínimo interprofesional, mais servindo tamén para lograr a plena participación de todos os sindicatos máis representativos na fase de consulta previa da súa determinación e para neutralizar os efectos negativos xa mencionados da Directiva 2022/2041. Trátase, en concreto, da emenda número 23⁷⁵, a través da que se propón a modificación do «artigo 27 do ET referido ao Salario Mínimo Interprofesional», que para os efectos que agora interesan salientar quedaría redactado no seu apartado 1, parágrafo primeiro, do seguinte xeito: «O Goberno fixará, previa consulta coas organizacións sindicais e as asociacións empresariais máis representativas, conforme estipulan os artigos 6 e 7 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, anualmente, o salario mínimo interprofesional para situalo no 60% do salario medio do Estado. Para realizar este cómputo atenderase ao método de cálculo utilizado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais e aos módulos salariais que publica a Axencia Tributaria». O

⁷³ Publicado no 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, coa referencia 121/000008.

⁷⁴ Publicada no DOUE L 186 do 11 de xullo de 2019, o seu artigo 21 («Transposición e aplicación») dispón ao respecto que os «Estados membros adoptarán as medidas necesarias para dar cumprimento ao establecido na presente Directiva como moi tarde o 1 de agosto de 2022» (apartado 1, inciso primeiro). Para un estudo minucioso e crítico desta Directiva, véxase 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.

⁷⁵ Publicada no 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, coa referencia 121/000008.

texto da súa «xustificación» é ben claro e sinxelo de comprender, na medida en que limítase a indicar que ten como finalidade «garantir por lei que se sitúe o SMI no 60% do salario medio dando cumprimento á CSE», razón pola que, en principio, esta emenda non debería ter problemas para prosperar desde o momento en que no acordo para formar un novo goberno en España, asinado polo PSOE e Sumar (co título *España avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista*), figura no seu apartado 2 («Máis e mellores empregos, con máis dereitos e mellores salarios») un punto específico ao respecto, segundo o cal o novo goberno de coalición sinala que o «SMI seguirá medrando ao longo da lexislatura para asegurar o seu poder adquisitivo, garantíndose no Estatuto dos Traballadores que aumentará acompasado ao 60% do 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.
- 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.