

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2023/24

Convocatoria: Julio

Análisis de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados y su trasposición en España

Analysis of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages and its transposition in Spain



Realizado por el alumno/a D: Carlos Crisóstomo Martín DNI 45866369E

Tutorizado por: D. Gloria Rojas Rivero y D^a Laura María Melián Chinaa.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union seeks to guarantee fair remuneration for workers, establishing criteria for setting adequate minimum wages, promoting collective bargaining, and improving access to wage protection. In Spain, although mechanisms exist to guarantee the minimum wage, the transposition of the Directive will require adjustments to existing legislation and policies. This work analyzes the Directive, its legal basis, and the criteria it establishes, in addition to the analysis of the SMI in relation to the Directive.

Key Words: Minimum wage, collective bargaining, SMI, working poverty, decent work

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea busca garantizar una remuneración justa para los trabajadores, establece criterios para fijar salarios mínimos adecuados, fomentando la negociación colectiva y mejorando el acceso a la protección salarial. En España, aunque existen mecanismos para garantizar el salario mínimo, la transposición de la Directiva requerirá ajustes en la legislación y políticas existentes. Este trabajo analiza la Directiva, su base jurídica, y los criterios que establece además del análisis del SMI en relación con la Directiva.

Palabras clave: Salario mínimo, negociación colectiva, SMI, pobreza laboral, trabajo digno

Índice

1.	Introducción.....	4
2.	Base jurídica de la Directiva 2022/2041.....	6
1.	El Derecho Derivado de la Unión Europea	6
2.	La Directiva: naturaleza y alcance de su fuerza vinculante.....	7
3.	La Directiva (UE) 2022/2041 y su relación con el Pilar Europeo de Derechos Sociales.....	7
3.	Análisis de la Directiva (UE) 2022/2041	9
3.1.1.	Capítulo I: Disposiciones Generales.....	9
3.1.2.	Capítulo III: Salarios Mínimos Legales.....	17
3.1.3.	Capítulo III: Disposiciones Horizontales.....	21
4.	El Salario Mínimo Interprofesional en España.....	25
4.1.1.	Origen y Evolución del SMI.....	25
4.1.2.	El SMI en España: regulación y base jurídica	28
4.1.3.	Evolución y poder adquisitivo del SMI en España.....	30
4.1.4.	Análisis Normativo y Desafíos de la Transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 en España.....	33
5.	Salarios mínimos en Europa	37
6.	Conclusiones.....	42
7.	Bibliografía.....	44

1. Introducción

La relación laboral se fundamenta en un intercambio recíproco, donde el salario desempeña un papel crucial como contraprestación al trabajo realizado. Por ello, su regulación es objeto de especial atención por parte del legislador. La Carta Social Europea recoge en su artículo 4 el derecho a una remuneración equitativa, que sea suficiente para proporcionar un nivel de vida digno para las personas trabajadoras y sus familias. El salario mínimo se define según la Organización Internacional del Trabajo como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un período determinado. En Europa 21 de los 27 Estados miembros regulan los salarios mínimos, las excepciones son Italia, Dinamarca, Austria, Finlandia, Chipre y Suecia. Siendo Luxemburgo el país con el salario mínimo más alto según datos del Eurostat en 2024, con una remuneración mínima de, 2571 euros, y Bulgaria el más bajo con 477 euros. Encontrándose España en el séptimo lugar con un salario mínimo de 1323 euros.

A pesar de estos datos, el problema de los salarios bajos sigue siendo una realidad para muchos trabajadores europeos. La existencia de un salario mínimo no siempre garantiza que las personas trabajadoras puedan tener una vida digna. Factores como el incremento del coste de vida, la inflación y las periódicas crisis como la del COVID-19 hacen que, a pesar de tener un empleo, no puedan satisfacer sus necesidades básicas.

Esto ha llevado a que se desarrolle un nuevo concepto que caracteriza a los trabajadores que a pesar de tener un empleo tienen dificultades para llevar una vida digna, conocido como “ocupado o trabajador pobre”.

El concepto de trabajador pobre hace referencia a individuos que, a pesar de estar empleados y participar en el mercado laboral durante un periodo considerable de tiempo, no logran obtener suficientes ingresos para superar el umbral de pobreza. Estos

trabajadores se encuentran en una situación paradójica, puesto que aun teniendo trabajo no les garantiza tener una vida digna¹.

Según el informe realizado por la Plataforma Europea de Entidades Sociales sitúa a España, con datos del año 2022 con un 16,5% de ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social según la tasa AROPE (tasa de riesgo de pobreza o exclusión social).

Ante este contexto se desarrolla la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Que surge como instrumento para abordar la problemática de los salarios bajos europeos. Esta directiva establece un marco legal que no solo fija criterios básicos para la determinación de salarios mínimos, sino que también los ajusta al coste de vida. Asimismo, promueve la negociación colectiva, la transparencia y la equidad entre los ciudadanos de los Estados Miembros, asegurando así una mayor justicia social.

La transposición de esta Directiva aún no se ha realizado en España, ésta requerirá la implantación de ajustes en la legislación vigente y la adopción de nuevas políticas para cumplir con el mandato europeo. Aunque bien es cierto que España ya cumple muchas de las disposiciones recogidas en la Directiva.

Por otro lado, la Directiva (UE) 2022/2041 está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en particular con las Metas 1.2, 8.3 y 10.4. La Meta 1.2 se centra en reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones. La Meta 8.3 promueve políticas orientadas al desarrollo que apoyen actividades productivas, la creación de empleos decentes, el emprendimiento y la innovación. Y la Meta 10.4

¹ CALVO, G. FRANCISCO, J. “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación” *Temas laborales*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 134, 63-106. 2016 pág. 69.

incentiva a la adopción de medidas salariales y de protección social para lograr una mayor igualdad.

El objetivo de este trabajo es analizar la Directiva (UE) 2022/2041 y los criterios que ya cumple España al respecto y aquellos que deberá implementar. Para ello se emplea una metodología de análisis jurídico de la Directiva y la legislación española complementada con datos estadísticos sobre salarios y negociación colectiva. Asimismo, se analizará la evolución del Salario Mínimo Interprofesional en España y como está regulado, finalizando con un apartado de análisis de los salarios mínimos de los Estados Miembros.

2. Base jurídica de la Directiva 2022/2041

1. El Derecho Derivado de la Unión Europea

El origen de la Directiva 2022/2041 surge del Derecho Comunitario, precisamente del Derecho derivado. El Derecho derivado forma parte del Derecho de la Unión Europea y tiene como base los tratados aprobados por los Estados Miembros. A través de un conjunto de actos, tiene como fin cumplir los objetivos de los Tratados. Es por ello que “no puede aprobarse más allá de los ámbitos de actuación recogidos en los tratados. De ahí viene su carácter de normas finalistas: existen para cumplir un objetivo marcado”². Los actos normativos del Derecho derivado son principalmente el reglamento con un alcance general y de carácter obligatorio, la directiva y las recomendaciones, recogidos en el art 288 del TFUE.

² NOGUEIRA, M., FOTINOPOULO, O. y MIRANDA, J. *Lecciones de derecho social de la Unión Europea*. España: Tirant lo Blanch, 2012. pág. 59.

2. La Directiva: naturaleza y alcance de su fuerza vinculante

Según el art 288 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea “La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios”³. Su fuerza vinculante es distinta a la del reglamento, son los Estados miembros los destinatarios, estando obligados en cuanto al resultado, pudiendo elegir la forma y los medios para cumplir con la obligación. La forma y medios están limitados en el sentido de que deben cumplir con un plazo para la transposición y deben utilizar medios adecuados para garantizar su efecto. La adaptación del Derecho comunitario al Derecho interno de un país se conoce como transposición. Asimismo, el país destinatario es capaz de poder mejorar las disposiciones recogidas en la directiva si así lo considera.

3. La Directiva (UE) 2022/2041 y su relación con el Pilar Europeo de Derechos Sociales

La Directiva (UE) 2022/2041 surge como puesta en práctica del Pilar Europeo de Derechos Sociales. El Pilar Europeo de Derechos Sociales es un conjunto de veinte principios y derechos que buscan garantizar las condiciones de trabajo justas, igualdad de oportunidades y protección social adecuada para los ciudadanos de la Unión Europea. Fue proclamado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea en 2017. El pilar no tiene un carácter jurídicamente vinculante es conocido como una norma “soft law” es por lo que “su fuerza es de naturaleza política: así, cumplir los objetivos del pilar europeo de los derechos sociales constituye un compromiso y una responsabilidad

³ Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. DOUE. núm. 83, de 30 de marzo de 2010. pág. 1 a 388 (388 págs.). (En adelante TFUE).

políticos compartidos” (apartado 17 del Preámbulo)”⁴. Concretamente el art 6 de Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) trata sobre los salarios, y se articula en tres puntos fundamentales. El primero es que los trabajadores tengan derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, establece aquí el derecho fundamental de los trabajadores a recibir un salario que les permita vivir dignamente y que cubra sus necesidades básicas. El segundo fundamento establece que se “Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados”⁵.

En este sentido el fundamento va más allá del derecho general a un salario justo y establece garantizar un salario mínimo adecuado suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia. El último fundamento establece que “Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales”⁶. Esta parte establece que los trabajadores deben conocer los criterios y procedimientos para la fijación de los salarios, además establece la importancia de la intervención de los interlocutores sociales, sindicatos y empleadores, en la negociación colectiva de los salarios.

La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos se sustenta sobre los artículos 151.1 y 153.1.b) del TFUE. El art 151.1 del TFUE enmarcado en el título X, establece que “La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el

⁴ FERNANDEZ PROL, F. «El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 5(1), págs. 47-67. doi: 10.20318/labos.2024.8395.

⁵ Reglamento (UE) 2017/1620 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de septiembre de 2017, relativo al pilar europeo de derechos sociales. Diario Oficial de la Unión Europea L 248, de 27 de septiembre de 2017 (en adelante PEDS).

⁶ PEDS (art 6).

18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso”⁷. Este artículo pone énfasis sobre la importancia de la Carta Social Europea (CSE) como fundamento de la política social de la Unión Europea (UE). Son estos instrumentos los predecesores que proporcionan un marco normativo para la acción de la UE en materia social que servirá de base para la creación de la Directiva (UE) 2022/2041. Por otro lado, el art 151 insta a través de la creación de diversos instrumentos a la consecución de los objetivos sociales.

Sustento para la creación de la Directiva (UE) 2022/2041 también es el art 153.1.b) y 153.2.b). En ellos se expresa que para la consecución de los objetivos del artículo 151 la UE apoyará la acción en el ámbito de las condiciones de trabajo. Y para ello y según el art. 153.2.b) el parlamento y el consejo “podrán adoptar, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros”⁸. Estas disposiciones mínimas son las que fundamentan y dan lugar posteriormente a la Directiva (UE) 2022/2041.

3. Análisis de la Directiva (UE) 2022/2041

3.1.1. Capítulo I: Disposiciones Generales

Ámbito objetivo

⁷ TFUE (art 151).

⁸ TFUE (art 153.2.b).

El ámbito objetivo está recogido en el art 1.1 de la Directiva (UE) 2022/204, siendo el objeto principal la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos de la UE, en concreto los salarios mínimos de las personas trabajadoras. La directiva se articula bajo tres pilares clave:

“adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas”

“fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios”

“mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos”⁹.

Respecto al apartado a) de adecuar los salarios mínimos legales, la Directiva menciona en los artículos 2 y 3 el pleno respeto a la autonomía de los interlocutores sociales, así como a su derecho a negociar y celebrar convenios colectivos. Del mismo modo menciona el art. 153.5 del TFUE, en el que expone que la Unión complementará la acción de los Estados miembros, excluyendo en su apartado 5, “Las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal”¹⁰. A través de este artículo queda excluida la competencia por parte de la UE en materia salarial. De esta manera se pone de manifiesto que la Directiva no fijará un umbral para los sueldos mínimos europeos, sino que se limitará a dar unos principios para su adecuación. En este sentido “El campo de acción de la Unión Europea en las políticas sociales, por tanto,

⁹ Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea L 286, de 28 de octubre de 2022 (en adelante Directiva (UE) 2022/2041).

¹⁰ TFUE (art 153.5) pág. 68.

circunscrito por las exclusiones, sigue siendo definido por otros principios entre los cuales resalta el principio de subsidiariedad, que especialmente en materia salarial tiene una importancia esencial, garantizando la participación del legislador nacional (subsidiariedad vertical) y de los interlocutores sociales a través mecanismos propios de la autonomía colectiva (subsidiariedad horizontal)¹¹. La subsidiariedad vertical implica que la UE solamente actuará en las áreas que no sean de competencia exclusiva para los Estados miembros, es por ello que al quedar excluido del ámbito competencial de la UE la fijación de salarios pasa de forma subsidiaria a los Estados miembros. Relativo a la subsidiariedad horizontal implica el equilibrio entre la autonomía de los interlocutores sociales y la competencia de los gobiernos en la fijación de salarios. En aquellos países en los que la presencia de interlocutores sociales como sindicatos y patronales tengan eficacia y buena tasa de cobertura, serán estos los actores principales para la fijación de salarios, de igual manera si la eficacia a de estos actores es débil deberá intervenir de manera subsidiaria el gobierno para garantizar que se cumplan los requisitos establecidos en la Directiva (UE) 2022/2041.

Nuevamente en el apartado 4 del artículo 1, se menciona como la Directiva respetará plenamente el derecho a la negociación colectiva y que ninguna disposición de la presente debe interpretarse en el sentido de que se imponga a cualquier estado miembro la obligación de introducir un salario mínimo legal cuando este esté garantizado a través de convenios.

El respeto a la autonomía de los Estados miembros y a los interlocutores sociales respecto a la fijación de salario plantea una paradoja. Esto se ve reflejado por la falta de competencia de la UE en la fijación de salarios. Ya que resulta contradictorio que la Directiva pretenda proteger el salario mínimo adecuado a nivel europeo sin la intervención en la composición de los salarios y en los mecanismos de determinación de

¹¹ BOGONI, M.: “La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 de octubre”, en *Temas Laborales*, N.º. 166, 2023, págs. 180-181.

su nivel. La solución a esta paradoja radica en la intervención indirecta de la UE en materia salarial. De esta manera se establece un delicado equilibrio entre actores e instrumentos cuya funcionalidad y éxito están aún por demostrar¹².

Ámbito de aplicación

El artículo 2 trata sobre el ámbito de aplicación de la Directiva, establece que se aplicará a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a la definido en Derecho, convenios colectivos o los usos de cada Estado miembro teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de justicia.

Existe un largo recorrido a través de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que tratan de definir el concepto de persona trabajadora. El TJUE ha desarrollado un papel fundamental en la configuración de este concepto, sin embargo, “No hay un concepto legal (*hard law*) de trabajador en el acervo de la UE, único y uniforme, que se aplique a todas las áreas del Derecho Social y, en consecuencia, que actúe como límite claro y preciso a la libertad de los Estados Miembros para definir su propio ámbito nacional de aplicación de las normas que pudieran definirse como sociales”¹³.

A pesar de no existir un criterio único y vinculante, el TJUE a través de la jurisprudencia ha desarrollado un concepto de persona trabajadora basado en criterios objetivos. Entre ellos el que más destaca es la realización de una actividad económica real para otra persona bajo su dirección, a cambio de remuneración, independientemente de la

¹² BOGONI, M.: op cit., p.182.

¹³ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. “Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Una aproximación sistemática y un enfoque propositivo.” *Revista española de Derecho del trabajo*. ISSN 2444-3476, N.º 232,2020 págs. 35-82.

forma jurídica de su relación laboral, incluyendo otras figuras más recientes como los falsos autónomos o los trabajadores económicamente dependientes¹⁴.

Debido a la falta de un concepto exacto sobre persona trabajadora, la Directiva (UE) 2022/2041 opta por dar un enfoque de subsidiariedad, y remitir a la definición recogida los convenios colectivos o las prácticas nacionales de cada Estado miembro. Pero siguiendo el concepto que ha ido dibujando la jurisprudencia del TJUE. De esta manera busca garantizar un equilibrio entre la autonomía de los Estados miembros para definir tal concepto y asegurar la efectividad de la protección de los derechos laborales en la Unión Europea.

Definiciones

El artículo 3 de la Directiva establece una serie de definiciones que son claves para interpretar y aplicar a la misma. Nos centraremos en los que son esenciales y forman parte del núcleo de la Directiva. El salario mínimo y salario mínimo legal, conceptos centrales en el ámbito de la regulación de los salarios mínimos de la Unión Europea.

«salario mínimo»: la remuneración mínima establecida por ley o por convenios colectivos que un empleador, también del sector público, está obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado;

«salario mínimo legal»: el salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes, a excepción de los salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos que se hayan declarado universalmente aplicables sin ningún margen de discrecionalidad por parte de la autoridad que los declara respecto del contenido de las disposiciones aplicables;

¹⁴ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. op cit., p.42.

En esta definición se trata al salario mínimo como un concepto más general que abarca la remuneración que paga un empleador a sus trabajadores, independientemente de si esta remuneración está fijada por ley o no. Por otro lado, el salario mínimo legal es tratado como un concepto más específico en el que la remuneración es fijada a través de disposiciones legales vinculantes fijadas por el gobierno no pudiendo ser modificadas por acuerdos entre empleadores y trabajadores.

Estos dos conceptos sobre remuneración corresponden a los dos sistemas básicos que pueden emplearse para fijar condiciones laborales. Si bien esta diferencia es clara para los expertos en Derecho, puede generar confusión en el público general, que desconoce los entresijos de los sistemas de relaciones laborales. En última instancia, esta distinción subraya la responsabilidad de los Estados miembros, y no de las instituciones comunitarias, de fijar la retribución básica de los trabajadores, ya sea por ley o mediante convenios colectivos. Esta situación es un reflejo de la compleja estructura de la Unión Europea que comparte competencias entre distintos niveles¹⁵.

Fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios

El apartado 1 del artículo 4 propone aumentar la cobertura de la negociación colectiva y facilitar el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios de los Estados miembros. Para alcanzarlo establece una serie de mandatos, el primero alude a que los Estados miembros “fomentarán el desarrollo y el refuerzo de capacidades de los interlocutores sociales para participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, en particular a nivel sectorial o intersectorial;”. En este

¹⁵ ROMÁN VACA, E. “Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición.” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N° 168, 2023, págs. 277-292.

primer mandato se dota de poder negocial a los interlocutores sociales para la participación en la negociación colectiva de los salarios, que pertenezcan a la franja de nivel sectorial e intersectorial. Esto resulta interesante puesto que el poder sindical varía en función del nivel en el que se ejerza, y no resulta ser el mismo en todos los estratos, nada tiene que ver el nivel infraempresarial con el nivel sectorial. En este sentido, el enfoque de la Directiva reconoce y pretende dotar de mayor poder negocial a los actores más relevantes en la negociación colectiva sobre salarios,¹⁶ buscando fortalecer el diálogo social y promover salarios más justos y adecuados en toda la Unión Europea.

El tercer mandato induce a que los Estados miembros “adoptarán medidas, según proceda, para proteger el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios y proteger a los trabajadores y a los representantes sindicales de actos que los discriminen en relación con su empleo por el hecho de que participen o deseen participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios;” Este mandato resulta de vital importancia puesto que es un garantía al derecho fundamental de la negociación colectiva que busca la protección de los trabajadores y sindicatos tengan el derecho a expresar sus opiniones sin sufrir represalias al respecto. Asimismo, sienta una base que sirve para el fortalecimiento del diálogo social, pilar fundamental para lograr un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores.

Aunque respecto a estos mandatos algunos autores destacan que “se trata de previsiones de cierta vaguedad, que señalan con cierta imprecisión el qué, pero que nada dicen sobre el cómo, aunque ello pueda explicarse por el respeto a las competencias y prácticas de los estados e interlocutores sociales a nivel nacional”¹⁷.

¹⁶ ROMÁN VACA, E. op cit., p.287.

¹⁷ ÁLVAREZ ALONSO D. “Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España” *Revista del ministerio de Trabajo y economía social*, N.º 151, 2021, pág. 45.

Tras estos mandatos, en el apartado 2 del artículo 4 se establece que los Estados miembros con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 80% deberán establecer “un marco de condiciones que favorezcan la negociación colectiva, bien por ley, previa consulta con los interlocutores sociales, bien mediante acuerdo con ellos.”. La tasa de cobertura de la negociación colectiva muestra el porcentaje de las personas trabajadoras que están cubiertas por un convenio colectivo de eficacia general y directa.

La metodología de medición de esta tasa ha sido un tanto difusa, puesto que ni Instituto Nacional de Estadística ni la Oficina Estadística de la Unión Europea publicaban datos sobre esta tasa. Esto ha cambiado recientemente puesto que en febrero de 2024 Ministerio de Trabajo y Economía Social ha implementado una nueva metodología que muestra como España en el año 2021 se sitúa con una tasa del 91.2%, en 2022 con el 91.5%, y en 2023 con una tasa del 91.8%¹⁸. Estos datos superan ampliamente el umbral establecido por la Directiva, y son muy relevantes puesto que cumplen con el mandato de evaluación y eficacia de la negociación colectiva que propone la Directiva.

Siguiendo con el análisis una tasa de cobertura de la negociación colectiva superior al 80%, también se propone un “plan de acción” para fomentar la negociación colectiva previa consulta con los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos, o tras una solicitud conjunta de los interlocutores sociales, tal como sea acordado entre los interlocutores sociales”. Además, este “plan de acción” deberá establecer un calendario claro y medidas concretas para aumentar la tasa de cobertura de la negociación colectiva, aunque en ningún momento menciona cuáles son esas medidas concretas a elaborar, dejando a los Estados miembros la libertad de establecer una estrategia político-social de

¹⁸ Disponible en https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm (fecha última consulta 22 de mayo de 2024).

fomento de la negociación colectiva¹⁹. Por último, la Directiva también indica que este plan de acción deberá ser revisado periódicamente y actualizado si es necesario

3.1.2. Capítulo III: Salarios Mínimos Legales

Procedimiento de fijación de salarios mínimos legales adecuados

El procedimiento de fijación de salarios mínimos legales está enmarcado en el Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041 titulado salarios mínimos legales. Comienza en el artículo 5.1 exponiendo que “Los Estados miembros con salarios mínimos legales establecerán los procedimientos necesarios para la fijación y actualización de los salarios mínimos legales” Estos procedimientos se regirán por criterios establecidos para contribuir a su adecuación, con el objetivo de conseguir “un nivel de vida digno”, “reducir la pobreza de los ocupados”, “fomentar la cohesión y la convergencia sociales al alza” y “reducir la brecha social de género”. Son los Estados Miembros en este caso los responsables de determinar dichos criterios con conformidad a los usos nacionales, las decisiones de sus órganos o acuerdos tripartitos. Además, introduce que estos criterios deben establecerse de “forma clara” y que “Los Estados miembros podrán decidir la ponderación relativa de dichos criterios, incluidos los elementos a que se refiere el apartado 2, teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas nacionales.”. Entendiendo que “El uso de la palabra ponderación lleva irremediamente a una operación matemática; en la versión inglesa y francesa de la directiva se usa la palabra “weight” y “poids”, es decir peso, que sólo puede entenderse (...) como “valor asociado a un elemento de un conjunto con el que se expresa su importancia en él”; el término utilizado en la versión española lleva igualmente a la acepción “atribuir un peso a cada

¹⁹ BOGONI, M.: op cit., p.192.

elemento de un conjunto con el fin de obtenerla media ponderada”²⁰. Esta operación matemática se refiere al índice de Kaitz que veremos posteriormente.

El apartado 5.2 del artículo, se enumeran los elementos esenciales que al menos deben ser incluidos en los criterios nacionales. El primer elemento debe ser “el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida;” El poder adquisitivo, en concordancia con el considerando 28 de la Directiva, establece que “Los salarios mínimos se consideran adecuados si son justos en relación con la distribución salarial en el Estado miembro de que se trate y si proporcionan un nivel de vida digno para los trabajadores sobre la base de una relación laboral a tiempo completo.” Los instrumentos para medir un nivel de vida digna son una cesta de bienes y servicios en los que se incluyan la alimentación, la ropa y la vivienda. Los siguientes elementos son “la cuantía general de los salarios y su distribución”, “la tasa de crecimiento de los salarios” y “los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo”.

Resulta interesante el artículo 5.3 ya que insta que los Estados miembros podrán utilizar mecanismos automáticos de ajustes de indexación de los salarios mínimos legales, que estén basados en criterios apropiados de conformidad con el Derecho. El mecanismo automático de ajuste de indexación de los salarios es un sistema en el que los salarios mínimos legales se actualizan de forma automática siguiendo unos criterios. Este

²⁰ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P: “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 6 (2022) pág. 55. Disponible en (<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.01>).

sistema busca garantizar que los salarios mínimos mantengan su poder adquisitivo frente a la inflación. Los criterios de indexación que utiliza son, el índice de precios del consumidor, cuando este sube los salarios se ajusta de forma proporcional para mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, otro criterio utilizado el índice del producto interior bruto, si este índice sube los salarios se ajustarán al mismo. Asimismo, el artículo 5.5 obliga a establecer una actualización periódica si se utiliza este sistema “en el caso de los Estados miembros que utilicen el mecanismo de indexación automático a que se refiere el apartado 3, al menos cada cuatro años” Por último este apartado del artículo indica que este mecanismo de indexación dará lugar siempre y cuando no cause una disminución del salario mínimo legal.

El último apartado que resulta interesante del artículo 5.4, es en el que se fija que “Los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. 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.” Siendo el 60% del salario medio el valor de referencia que dispone el artículo 4 de la Carta Social Europea. También se podrá utilizar el índice de Kaitz en el que el 60 % de la mediana salarial bruta, este “se define como el cociente entre el SMI y el salario medio de la economía, existen varias opciones a la hora de elaborar este indicador relativo, dependiendo del salario medio utilizado, si se toman salarios por hora, mes o año o se emplean magnitudes brutas o

netas”²¹, en el caso de la Directiva toma como referencia las magnitudes brutas. Sí el índice de Kaitz se sitúa en un valor bajo, indica que el salario mínimo es bajo en comparación al salario medio, y si por el contrario el valor del índice el alto, señala que el salario mínimo es alto en comparación con el salario medio.

Variaciones y deducciones

El artículo 6 de la Directiva expone que los Estados Miembros que permitan diferentes índices de salario mínimo legal para grupos específicos de trabajadores o ciertas deducciones que reduzcan la remuneración hasta un nivel inferior del correspondiente salario mínimo legal deberán garantizar que dichas variaciones y deducciones respeten los principios de no discriminación y proporcionalidad. Este apartado aborda las situaciones en las que ciertos grupos de trabajadores puedan recibir una cuantía menor que el salario mínimo legal por sus peculiaridades, pero siempre respetando los principios de no discriminación y proporcionalidad. Estas peculiaridades pueden ser la edad, la experiencia o el tipo de contrato. En el caso de la experiencia, las personas jóvenes podrían percibir un salario mínimo más bajo justificado por su menor experiencia laboral, pero estas diferencias en el salario deben ser fundamentadas por razones objetivas y razonables, y en ningún caso llevar a la discriminación entre las personas trabajadoras.

Participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales

²¹ CEBRIAN I., PITARCH J., RODRIGUEZ C., TOHARIA L., “Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española”. *Revista de economía laboral*, Vol 7 N°1 (2010). pág. 9 (Disponible en <http://aeet-rel.es/index.php/rel/article/view/39>).

La participación de los interlocutores sociales queda remarcada nuevamente por el artículo 7 de la Directa, en éste se insta a los Estados miembros a adoptar las medidas que sean necesarias para implicar a los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de forma “oportuna” y “efectiva” y que se prevea su participación voluntaria en el diálogo a lo largo del proceso de toma de decisiones. Esta participación queda incluida mediante los órganos consultivos a los que se refiere el artículo 5.6, “Cada Estado miembro designará o creará uno o varios órganos consultivos para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal y hará posible el funcionamiento operativo de dichos órganos.”. Por otro lado el artículo hace una selección de situaciones en la que será de vital importancia la participación de los interlocutores sociales, entre ellas destacan, “la selección y aplicación de los criterios para la determinación de la cuantía del salario mínimo legal, así como para el establecimiento de una fórmula de indexación automática” además de “las actualizaciones de los salarios mínimos legales” y por último “las variaciones y deducciones del salario mínimo legal a las que se refiere el artículo 6”. Es por todo ello que el artículo 7 representa un avance en la promoción del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales en la determinación de los salarios, al establecer un marco claro para participación a través del fomento los órganos consultivos.

3.1.3. Capítulo III: Disposiciones Horizontales

Contratación pública

Entramos ahora en el último capítulo de la Directiva, el Capítulo III sobre disposiciones horizontales. El artículo 9 titulado contratación pública expone que de conformidad con las Directivas 2014/23/UE relativa a la adjudicación de contratos de concesión, la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública y la Directiva 2014/25/UE relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los

transportes y los servicios postales, “los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que, en la adjudicación y ejecución de los contratos públicos o de concesión, los operadores económicos y sus subcontratistas cumplan las obligaciones aplicables sobre salarios, el derecho de sindicación y la negociación colectiva sobre la fijación de salarios”. Se pone énfasis en que en la ejecución de los contratos públicos y concesiones administrativas incluida la subcontratación se respeten los salarios negociados en los convenios colectivos sectoriales y los salarios mínimos legales. “Se trata de evitar que, en el marco de dichos contratos, puedan incumplirse las disposiciones en materia de salario mínimo legal o los niveles de salarios negociados en convenios colectivos, dando lugar al lamentable fenómeno del *dumping social* en el ámbito de la provisión externa o gestión indirecta de servicios del sector público”²². En los mercados de subcontratación y contratación pública, las empresas candidatas a ser contratistas, subcontratistas y proveedoras tienen que disputar entre sí de forma muy competitiva para obtener el negocio que las administraciones públicas ofertan con la externalización de actividades, y ganará la puja aquella empresa que ofrezca menores precios. Para poder ofrecer menores precios en ocasiones las empresas se ven obligadas a rebajar los estándares salariales y laborales²³. Por esta razón la Directiva dispone que se garanticen los salarios mínimos legales a empresas contratistas o subcontratistas por ejemplo que tengan un establecimiento fuera de la UE y opten a realizar trabajos dentro del territorio común.

Seguimiento y recogida de datos

Para garantizar el cumplimiento de la Directiva el artículo 10 establece que se adoptarán medidas adecuadas para garantizar la recogida de datos para hacer el

²² ÁLVAREZ ALONSO D.: op cit., p.49

²³ ÁLVAREZ ALONSO, D., “El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo” *Trabajo y Derecho*, número 38, 2018, págs. 49 y 66.

seguimiento de la protección del salario mínimo. Es por lo que los Estado Miembros deberán comunicar a la Comisión antes de 1 de octubre del año de referencia la “la tasa de cobertura de la negociación colectiva, así como su evolución”, “la cuantía del salario mínimo legal y la proporción de trabajadores cubiertos por él”. Y en lo relacionado a al salario mínimo establecido únicamente por convenios colectivos deberán comunicar “los índices de salario más bajos establecidos por los convenios colectivos que se aplican a los trabajadores con salarios bajos o una estimación de estas”. Para ello los Estados Miembros facilitarán las estadísticas y la información desglosada por género, edad, tamaño de empresa y sector. Esta medida “se trata de algo verdaderamente importante, pues, en la actualidad es difícil recabar de una manera absolutamente fiable, oficial y fidedigna toda la información empírica necesaria para tener una imagen completa y exacta de la situación en torno a las remuneraciones y su distribución, los salarios mínimos, las tasas de cobertura de la negociación colectiva o la relación entre los salarios”²⁴.

Disposiciones finales

Las disposiciones finales se sitúan en el capítulo IV de la Directiva, y comienza con el artículo 14 de divulgación de la información, en el que lo Estados Miembros garantizarán que las medidas de la transposición de la directiva se pongan en conocimiento de los trabajadores y empresarios.

Continúa con el artículo 15, en el que a más tardar a fecha de 15 de noviembre de 2029 la Comisión deberá llevar a cabo una evaluación de la Directiva, que presentará al Parlamento Europeo y al Consejo en la que se revisará la aplicación, y se propondrán modificaciones legislativas.

²⁴ ÁLVAREZ ALONSO D.: op cit., p.50.

Prosigue en el artículo 16 en la que se dispone una cláusula de no regresión en la que se cita que “La presente Directiva no constituirá una 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.” Y además dispone de una cláusula de disposiciones favorables en las que “La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.”. Estas cláusulas “están claramente dirigidas a evitar que países, con altos niveles de protección, se vean afectados por una normativa que pretende ser de mínimos y que ambiciona fomentar la regulación del salario mínimo en aquellos Estados miembros en los que esta regulación es escasa o inexistente”²⁵.

El penúltimo artículo de la directiva es el de la transposición y aplicación, el artículo 17, obliga a los Estados Miembros adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a la Directiva a más tardar a 15 de noviembre de 2024, y una vez que se adopten estas medidas deberán incluir referencias a la Directiva en la publicación oficial.

Para concluir, el último artículo, el número 18 de entrada en vigor, dispone que la Directiva (UE) 2022/2041 entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, por lo que la Directiva entró en vigor el 14 de noviembre de 2022.

²⁵ BOGONI, M.: op cit., p.199.

4. El Salario Mínimo Interprofesional en España

Transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 en España

La transposición de la Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, a fecha de realización de este trabajo, junio de 2024, aún no se ha realizado en España. La fecha límite para su transposición para todos los Estados Miembros es a más tardar el 15 de noviembre de 2024. A pesar de ello se va a realizar un análisis de las disposiciones que ya cumple España de esta Directiva y aquellas que tendrá que implementar para su debido cumplimiento. Para ello comenzaremos primeramente con un análisis del Salario Mínimo Interprofesional.

España es uno de los Estado miembros en los que el salario mínimo es regulado por el Gobierno. Su regulación se realiza con una convocatoria previa de una mesa de diálogo social en la que participan las organizaciones sindicales más representativas y las asociaciones empresariales, esto con el fin de elaborar un acuerdo que servirá de base para la posterior propuesta del gobierno. Posteriormente será el gobierno quien aprobará el salario mínimo interprofesional mediante un Real Decreto. Antes de analizar el salario mínimo en la actualidad se verá su origen y evolución.

4.1.1. Origen y Evolución del SMI

El salario mínimo interprofesional con las características que en la actualidad se le atribuyen no nació en España hasta el año 1963. Es durante el siglo XIX y principios

de del siglo XX donde aparecen los primeros convenios colectivos (el pacto del algodón) con el fin de regular exclusivamente la fijación de salarios²⁶.

De forma posterior, las primeras normas laborales no se centrarán en la cuestión salarial²⁷, pero se crean comisiones mixtas para la fijación de bases del trabajo. Tras ello en la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) se localiza la primera norma de compilación del Derecho del Trabajo en España, que sienta las bases sobre el salario mínimo, el Código de Trabajo, aprobado por Real Decreto-Ley de 13 de agosto de 1926 donde se recoge una regla sobre salario mínimo diario, en el que se establecía que “haya o no pacto individual sobre la remuneración “del obrero” este nunca podrá ser inferior a “dos pesetas”, con independencia de que se trate de aprendices”.

Más tarde durante la Segunda República (1931-1936) se produce un avance en materia de salarios, ya que se incluye dentro de la Constitución la obligación del Estado de asegurar a los trabajadores las condiciones de trabajo dignas y salario mínimo (art. 46 Constitución de 9 de diciembre de 1931).

Llegando al periodo de la guerra civil española (1936-1939) se aprueba el Fuero del Trabajo mediante Real Decreto de 9 de marzo de 1938, en el texto se recogían algunos aspectos en materia de salario mínimo y que han llegado hasta la actualidad como “la necesidad de que la retribución del trabajo como mínimo fuera”, “cómo se elevaría el nivel de vida de los trabajadores “gradual e inflexiblemente”, pero atendiendo a un parámetro tan subjetivo como “el superior interés de la Nación” y “se establece que el

²⁶ BURRIEL RODRÍGUEZ DIOSDADO, P. “El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente”. *Lex Social*, Revista De Derechos Sociales, 12 (1), 2022 págs. 498-529. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6477>

²⁷ *Ibidem*.

Estado fijará las Bases para la regulación del trabajo cuyo contenido fundamental será tanto la prestación como su remuneración, entre otros”.

Tras un salto temporal llegamos al Decreto 55/1963 de 17 de enero, sobre establecimiento de salarios mínimos, que puede ser considerada la primera fuente real de regulación de un SMI a nivel estatal, pese a la existencia previa de otras normas como el Decreto 1844/1960 de 21 de septiembre sobre la ordenación del salario²⁸.

A partir de 1963 se sucedieron las normas de fijación del SMI en España a través de los Decretos 2187/1968, 720/1970, 547/1975, 619/1976, 458/1977, 614/1978, 2458/1978, 888/1979 o 2343/1979. Y es partir de 1980 que la clasificación cambia debido al Real Decreto 1257/1980 de 6 junio, que establece salarios mínimos diferenciados por edades. Entre 1980 y 1998 llegaron a existir 3 salarios mínimos diferentes, dividido en trabajadores de 16 años, de 17 años y de mayores de 18 años. Durante ese periodo de tiempo los trabajadores de 16 a 17 años tenían una remuneración de en torno al 40% que el grupo de mayores de edad, Y los trabajadores de 17 a 18 cobraban en torno al 60% que el grupo de mayores de edad.

Desde 1980 hasta el 2003, el salario mínimo pierde un 10% de su poder adquisitivo, por tanto, es inferior al crecimiento de los precios. Los trabajadores tenían en el año 2003 un salario que equivaldría al poder adquisitivo del año 1975²⁹.

Es por ello, que el modelo de fijación del salario mínimo se transforma en el año 2004. En el que surge una nueva etapa en la que el Gobierno implanta en el mercado laboral unas medidas que intentan impulsar las rentas más bajas y mejorar el sistema de

²⁸ BURRIEL RODRÍGUEZ DIOSDADO, P. op. cit., p. 502

²⁹ Tusalarario. (2019). *www.tusalarario.es*. Recuperado en mayo de 2024, de <https://tusalarario.es/salario/minimo/evolucion-del-salario-minimo-en-espana>.

pensiones, introduciendo las pensiones no contributivas y atribuyéndole al salario mínimo la finalidad de ser una fuente de cohesión social.

Ese mismo año el Gobierno se propuso aumentar el salario mínimo interprofesional para recuperar la pérdida de poder adquisitivo que habían tenido en los años anteriores los perceptores de esa renta, y conseguir llegar al 60% del salario medio. Para ello el Gobierno adoptó dos medidas, la primera de ellas fue crear un indicador diferenciado para la fijación de rentas sociales (el IPREM) regulado en el Real Decreto 3/2004 de 25 de junio , para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, en su artículo 2 establece “Para que pueda utilizarse como indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios público, y pueda sustituir en esta función al salario mínimo interprofesional, se crea el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)”. Y por otro lado se adopta la medida de aumentar el SMI por encima de la evolución del IPC hasta conseguir el objetivo de recuperar la pérdida de nivel adquisitivo. No obstante, este objetivo al final no se ha cumplido dada la desaceleración de los incrementos desde el año 2009³⁰.

4.1.2. El SMI en España: regulación y base jurídica

Tras este recorrido este trayecto histórico acerca del salario mínimo interprofesional en España, se puede apreciar su evolución desde su inicio hasta el presente. A continuación, se examinará la situación actual del SMI en España y su

³⁰ BANYULS LLOPIS, J.; CANO CANO, E; AGUADO BLOISE, E. “Los efectos del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2011 vol. 29, núm. 2, pág. 365.

fundamento legal, dando especial énfasis en la normativa que lo regula y los factores que se tienen en cuenta para su evaluación.

El salario mínimo interprofesional (SMI) en España es regulado a través del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET), concretamente en el artículo 27. Este establece que el Gobierno fijará previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, de forma anual, el salario mínimo interprofesional teniendo en cuenta una serie de factores. Estos factores son el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de participación del trabajo en la renta nacional y por último evaluando la coyuntura económica general. Asimismo, añade que se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice utilizado. Se puede sintetizar que las características del SMI son las siguientes:

- Gubernamental, dado que es fijado por el Gobierno, sin que sea necesario su carácter pactado.
- Subsidiario, básico, pero garantizado e indisponible, porque actúa como una cuantía salarial mínima que deben respetar los convenios colectivos y el contrato de trabajo.
- Mejorable, a través de pacto colectivo o individual.
- Interprofesional, porque se aplica a cualquier sector o rama de actividad existente³¹.

Asimismo, el fundamento del SMI queda reflejado a través del artículo 35 de la constitución española. Este artículo establece que todos los ciudadanos tienen derecho a una remuneración suficiente que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de

³¹ BURRIEL RODRÍGUEZ DIOSDADO, P. op. cit., p. 505.

sus familias. En concreto, el texto constitucional asegura que la retribución debe ser adecuada para cubrir aspectos esenciales como alimentación, vivienda, educación y otros gastos necesarios para mantener una vida digna.

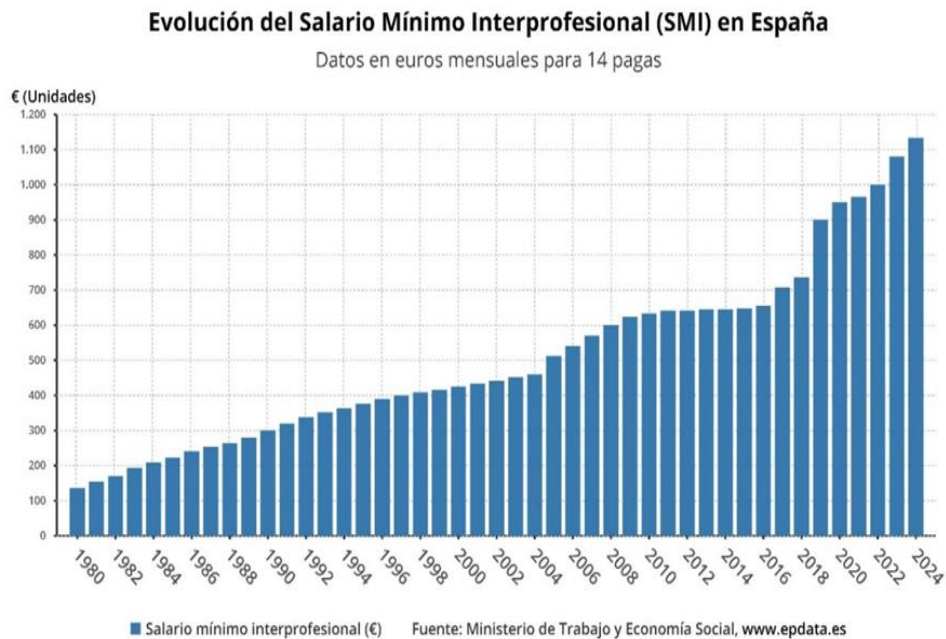
En el 2024 el SMI ha sido fijado mediante el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024. Las nuevas cuantías representan un incremento del cinco por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 99/2023. Esto con el objetivo de que el 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”. Asimismo, el incremento del salario mínimo interprofesional contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de las Metas 1.2, 8.3 y 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La cuantía en del salario mínimo en 2024 para cualesquiera actividades y servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses. Afectando a dos millones y medio de personas.

4.1.3. Evolución y poder adquisitivo del SMI en España

A continuación, se analizará la evolución de la cuantía del SMI en España, desde sus inicios hasta la actualidad, para comprender cómo ha afectado a los trabajadores y a la economía en general. Se estudiarán los diferentes periodos y los factores que han influido en su incremento, utilizando la siguiente gráfica (Gráfico 1).

Gráfico 1: Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España.



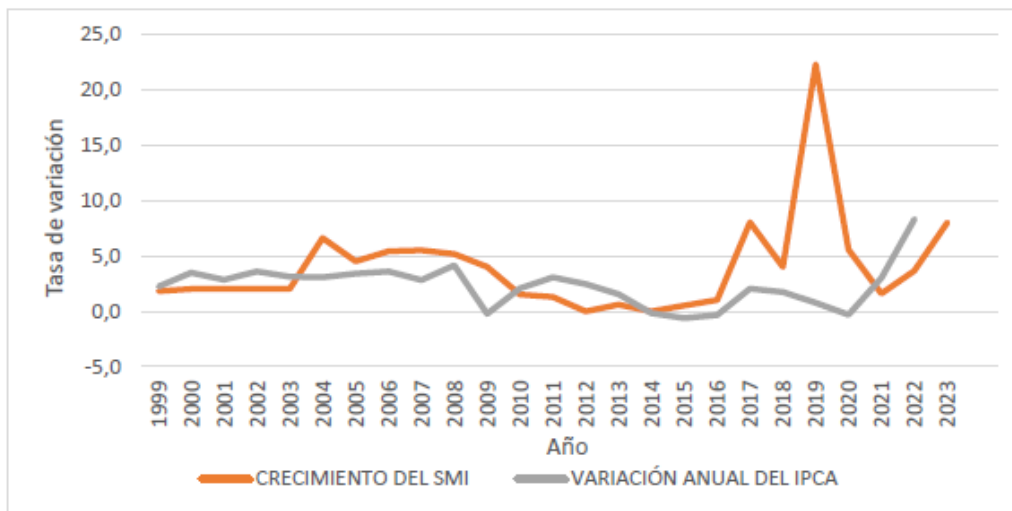
Fuente: Extraído de Statista, elaborado a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como se observa en el gráfico, el SMI comienza a ser regulado por el Gobierno de España en 1980 con una cuantía de 136.85 euros mensuales. Analizando el gráfico se observan 4 etapas diferenciadas en la evolución del SMI, la primera desde 1980 hasta 2004 en la que aumenta a un ritmo constante. Posteriormente de 2004 a 2009 en el que la tendencia del aumento de la cuantía es más rápida. El tercer periodo a partir de 2009 a 2018 en el que produce un estancamiento del aumento de la cuantía del SMI. Y por último de 2019 hasta la actualidad, ha sido el periodo el que más ha aumentado el SMI en la historia, siendo su mayor aumento en 2019, un 22.5% que situaría el SMI en 900 euros³².

³² ARRANZ MUÑOZ, J.M., GARCÍA SERRANO, C. y SILVIA ALONO, A.M. “La subida del salario mínimo de 2019 en España: Una evaluación del impacto sobre la permanencia en el empleo con registros administrativos”, *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, 2022, 13, pág. 4.

Para comprender como afectó a las personas trabajadoras el aumento del SMI es preciso conocer su poder adquisitivo. Es por lo que resulta fundamental utilizar el Índice de precios de consumo comparado con el crecimiento del salario mínimo. Para ello se utilizará una gráfica que compare la variación anual de los precios de consumo con el crecimiento del SMI (Gráfico 2)

Gráfico 2: Comparación de la tasa de crecimiento SMI con la variación del IPC.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y Ministerio de Trabajo

Como se observa en el gráfico, en el periodo comprendido entre el año 1999 y 2003 las personas trabajadoras perdieron parte de su poder adquisitivo al situarse el crecimiento del SMI por debajo del IPC. En concreto, entre 1981 y 2004, el SMI fue reduciendo su poder adquisitivo, hasta alcanzar una pérdida acumulada respecto a 1983 del 14 % al final del período³³.

³³ BARCELÓ, C. IZQUIERDO, M. LACUESTA, A. PUENTE, S. REGIL, A. VILLANUEVA, E: “Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia en España”. *Documentos Ocasionales*. Banco de España N.º 2113 pág. 12.

Entre 2005 y 2009 el crecimiento del SMI superó a la tasa de IPC por lo que las personas trabajadoras obtuvieron un mayor poder adquisitivo. El periodo más reciente en la evolución del SMI, desde 2015 hasta la actualidad, se divide en dos fases marcadas por la pandemia del COVID-19 en 2020. Entre 2015 y 2020, el salario mínimo experimentó un crecimiento notablemente superior al aumento anual del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA), destacando el año 2019 con un incremento histórico del 22,5%, estableciendo el SMI en 900€ mensuales. Durante estos años, el crecimiento medio anual acumulado del SMI alcanzó un 10% nominal.³⁴ Sin embargo, a partir de 2021, el IPCA ha experimentado un crecimiento acelerado, superando los incrementos del SMI, a pesar de que estos también han sido significativos.

4.1.4. Análisis Normativo y Desafíos de la Transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 en España

Tras este análisis histórico y normativo del SMI en España, es necesario abordar el reto que supone la transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 al ordenamiento jurídico español. A continuación, se examinará el grado de cumplimiento de España respecto a las disposiciones de la Directiva, identificando tanto los aspectos en los que el país ya se encuentra alineado como aquellos que requieren una mayor adaptación o mejora. Este análisis permitirá comprender los desafíos y oportunidades que presenta la implementación de esta normativa europea en el contexto específico de España, así como las implicaciones que tendrá para las personas trabajadoras, y los empleadores.

España está dentro de la clasificación que hace el artículo 3.1 de la Directiva, ya que se trata de un país en el que el salario mínimo es establecido por ley, recogido en el

³⁴ BARCELÓ, C. IZQUIERDO, M. LACUESTA, A. PUENTE, S. REGIL, A. VILLANUEVA, op cit., p.14.

artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, y desarrollado mediante vía reglamentaria por Decreto anual.

En un principio, “la adaptación de la Directiva precisará algunas reformas de la normativa española, pero ciertamente no cabe decir que éstas hayan de ser excesivas.”³⁵. Una de las reformas podría aprovecharse para cumplir con la previsión del artículo 5.3 conforme a la que los Estados Miembros “utilizarán valores de referencia indicativos como los habitualmente utilizados a nivel internacional para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales en relación con el nivel general de los salarios brutos” Remitiendo al Índice de Kaitz o al estándar del Consejo de Europa del 60% del salario medio. Estos han venido siendo utilizados en las consultas previas para la posterior determinación gubernamental de las subidas del SMI desde 2019, pero más bien como un criterio de orientación política que como un estándar formalizado. “La transposición de la Directiva sobre salarios mínimos invitaría a acometer esa formalización, aunque con margen para decidir qué indicadores incluir y con qué grado de vinculatoriedad”³⁶.

En relación con el fomento de la negociación colectiva recogido en el artículo 4.1 de la Directiva parece estar garantizado en España. Esto es así gracias al artículo 37 de la Constitución Española que reconoce que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Desarrollado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 27.1, en el que se exige al Gobierno “previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas”. Aunque habrá que interpretar, debido a la Directiva, no sólo como consulta sino más bien como un intento de que los interlocutores sociales alcancen acuerdos sobre las propuestas. “Quizá convendría a lo sumo cambiar el término “consulta” por “negociación”, pero insistimos en que una interpretación lógica de la

³⁵ ROMÁN VACA, E. op cit., p.289.

³⁶ ÁLVAREZ ALONSO D.: op cit., p.53.

dicción actual del artículo 27 a la luz de la norma comunitaria debiera conducir a la equiparación de ambos términos”³⁷.

Continuando con el artículo 4, apartado 1.c), en el que la Directiva señala que se adoptarán medidas, según proceda, para proteger el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios y proteger a los trabajadores y a los representantes sindicales de actos que los discriminen en relación con su empleo por el hecho de que participen o deseen participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. En España este derecho fundamental a la negociación colectiva, que incluye protección ante actos discriminatorios se encuentra garantizado por el artículo 37.1 de la Constitución Española, que reconoce la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos sindicales.

Siguiendo con el procedimiento de fijación de salario mínimo, en la normativa española no se regula más allá del artículo 27 del ET. Aquí tal vez sí fuese no sólo conveniente sino aún necesario un desarrollo reglamentario de los aspectos formales o procedimentales, que establezca el cauce ordinario a seguir cada año³⁸.

Un criterio que si cumple España con todas las garantías es la tasa de cobertura de la negociación colectiva, recogido en el artículo 4.2 de la Directiva. En el que se establece que se creará un “plan de acción” con medidas concretas para aumentar progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva en aquellos Estados en los que la tasa sea inferior al 80%. En concreto, el Ministerio de Trabajo y Economía Social muestra como España en el año 2021 se sitúa con una tasa del 91.2%, en 2022 con el 91.5%, y en 2023 con una tasa del 91.8%. Por lo que cumple ampliamente este mandato que propone la Directiva.

³⁷ ROMÁN VACA, E. op cit., pág.289.

³⁸ *Ibidem*.

Teniendo en cuenta los criterios para la fijación de salario mínimo en España recogidos el artículo 27 del ET, el legislador deberá hacer una modificación en los mismos para adaptarse a los que propone la Directiva. El artículo 27 establece los siguientes criterios para fijar los salarios, en primer lugar, el índice de precios de consumo, seguido de la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica. Sin embargo, la Directiva propone un enfoque diferente y más amplio, y fija como criterios el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales teniendo en cuenta el coste de la vida, la cuantía general de los salarios y su distribución, la tasa de crecimiento de los salarios, y los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo. Para alinearse con la Directiva el legislador deberá realizar ajustes en el artículo 27 del E, o bien sustituyendo los cuatro criterios por los comunitarios o añadiéndolos.

Por otro lado, el artículo 8 de la Directiva sobre acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales, fija que los Estados Miembros adoptarán medidas para mejorar el acceso de las personas trabajadoras al salario mínimo legal reforzando y aplicando controles e inspecciones sobre el terreno efectivos, proporcionados y no discriminatorios, llevados a cabo por las inspecciones de trabajo o por los organismos responsables de garantizar el cumplimiento de los salarios mínimos legales. En España, el acceso al salario mínimo legal está garantizado a través de diversos mecanismos e instituciones. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de las normas laborales, incluyendo el salario mínimo. A través de sus funciones de vigilancia, control y sanción, la ITSS garantiza que los empleadores cumplan con sus obligaciones en materia salarial. Además, la Jurisdicción Social, compuesta por juzgados y tribunales especialistas en materia laboral, ofrece a los trabajadores la posibilidad de reclamar judicialmente el pago del salario mínimo en caso de incumplimiento por parte del empleador.

Por último, en el artículo 10 de la Directiva obliga a los Estados Miembros a adoptar las medidas adecuadas para garantizar el establecimiento de herramientas eficaces de recogida de datos para hacer el seguimiento de la protección del salario mínimo. Además de facilitar las estadísticas y la desglosada por género, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector, en la medida en que estén disponibles. España cuenta con organismos que procuran informes y estadísticas sobre los salarios mínimos, como el Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de Estadística, sin embargo, no son suficientes para garantizar un seguimiento completo y eficaz sobre el mandato de la Directiva. Es por lo que se deberán adoptar medidas adicionales garantizar que la recogida de datos sea lo más precisa y efectiva posible.

5. Salarios mínimos en Europa

En Europa existen dos modelos para determinar la fijación de salarios, mediante legislación nacional o a través de la negociación colectiva., 21 de los 27 Estados miembros regulan los salarios mínimos, siendo las excepciones Italia, Dinamarca, Austria, Finlandia, Chipre y Suecia³⁹.

En el primer modelo de fijación de salarios mediante legislación nacional, el Gobierno es el encargado de la fijación de los salarios mínimos a través de disposiciones normativas aprobadas por los poderes públicos. Realizando previamente consultas a los interlocutores sociales. Sin embargo, en estos países también existen mínimos salariales sectoriales determinados por negociación colectiva⁴⁰.

³⁹ ROJO TORRECILLA E. “La Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea” 2022. *El blog de Eduardo Rojo Torrecilla*. Disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/10/la-directiva-ue-20222041-del-parlamento>.

⁴⁰ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P: op cit., p.39.

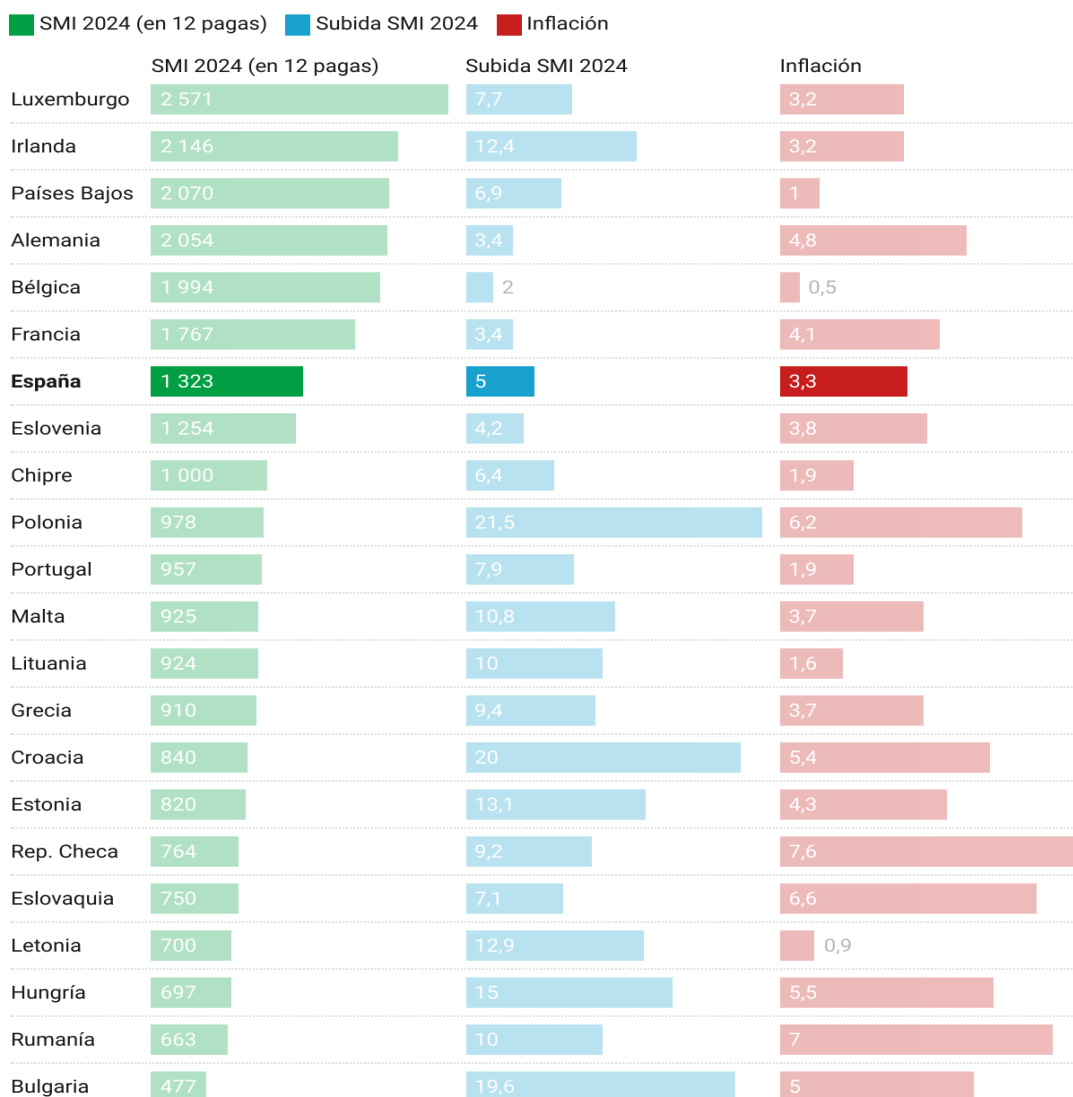
En el segundo modelo no existe en sí un salario mínimo legal, sino que se establecen las garantías de remuneraciones mínimas exclusivamente mediante negociación colectiva. Aunque el caso de Chipre se establecen salarios mínimos legales para algunas ocupaciones caracterizadas por sus bajos salarios⁴¹.

⁴¹ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P: op cit., p.40.

Gráfico 3: Comparativa de salarios mínimos nacionales en los países miembros de la Unión Europea en 2024.

Salarios mínimos en la UE en 2024

Comparativa de salarios mínimos nacionales en los países miembros de la Unión Europea en 2024.



Nota: Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia no tienen salario mínimo nacional. Inflación se refiere al IPCA, de diciembre 2022 a diciembre 2023. Datos, a enero de 2024 (SMI, en euros; subida e inflación, en %).

Gráfico: C. Galán • Fuente: Eurostat, Eurofound • Creado con Datawrapper

Fuente: Extraído de EuroNews, elaborado por C. Galán a partir de datos de Eurostat y Eurofond.

Los datos de la gráfica recogen los salarios mínimos de la Unión Europea en el año 2024, los incrementos que se han realizado respecto al 2023 y la inflación que se ha producido. Estos países se pueden clasificar en tres bloques, en función de sus niveles en euros.

En el primer bloque se encuentran los Estados Miembros con un salario mínimo inferior a 100 euros, situados al este y sur de Europa, y que presentan los sueldos más bajos de la Unión. Bulgaria (477 euros), Rumanía (663 euros), Hungría (697 euros), Letonia (700 euros), Eslovaquia (750 euros), Chequia (764 euros), Estonia (820 euros), Croacia (840 euros), Grecia (910 euros), Lituania (924 euros), Malta (925 euros), Portugal (957 euros) y Polonia (978 euros).

El segundo bloque con salarios mínimo justo por encima de los 1000 euros, Chipre (1000 euros), Eslovenia (1254 euros) y España (1323 euros) .

Y el último bloque países con los salarios mínimos más altos situados al norte y centro de Europa son Francia (1767 euros), Bélgica (1994 euros), Alemania (2054 euros), Países Bajos (2070 euros), Irlanda (2146 euros), Luxemburgo (2571 euros).

La diferencia salarial en la Unión Europea es un hecho, aunque todos los países miembros compartan un marco legal y económico común, las en el coste de vida y las políticas laborales nacionales dan lugar a una amplia disparidad entre países. Como se observa en la gráfica Luxemburgo es el país que mayor salario mínimo tiene con 2571 euros, mientras que el país con el menor salario es Bulgaria con 477 euros. “La abultada disparidad entre las cuantías totales de los salarios mínimos en los distintos países europeos puede seguramente explicarse en parte por las diferencias existentes también en

cuanto al nivel de vida y de precios propios de cada país, aunque confluyen también otros factores sociopolíticos”⁴².

También llama la atención que la mayoría de los países han subido el salario mínimo, siendo Polonia, Croacia y Bulgaria los países con mayor incremento respecto al año anterior, situándose en torno a una subida del 20%. Por otro lado, Bélgica ha sido el país con un menor incremento con un 2%.

En cuanto a la inflación varios países han aumentado el salario mínimo por encima de ésta, lo que significa una mejora real en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, destacan, España, Letonia y Chipre. En cambio, en otros países como República Checa, Bulgaria y Bélgica la inflación ha superado el aumento salarial, lo que indica que las personas trabajadoras han sufrido una pérdida de poder adquisitivo.

⁴² ÁLVAREZ ALONSO D.: op cit., p.38.

6. Conclusiones

A lo largo de este trabajo se ha realizado un análisis exhaustivo de Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea y su impacto en la legislación española. A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas de esta investigación.

La Directiva (UE) 2022/2041 implica un paso importante para la consecución del objetivo de trabajo digno para las personas trabajadoras. Su implementación será un reto, sobre todo, para los países con salarios mínimos más bajos. De igual modo, ahora son los Estados miembro los que deben implementar las medidas y actualizarlas para cumplir los objetivos de la Directiva. Será relevante además la supervisión de las instituciones comunitarias para garantizar una aplicación efectiva y uniforme de las medidas

La Directiva (UE) 2022/2041 supone un hito dentro de la política social de la Unión Europea, ya que es la primera vez que se aborda de manera explícita la garantía de una remuneración justa y suficiente para asegurar un nivel de vida digno para todas las personas trabajadoras, un derecho social de suma importancia, en especial desde las perspectivas de la redistribución de riquezas, reducción de las desigualdades y lucha contra la pobreza⁴³. Es cierto que esta propuesta no establecerá un "salario mínimo europeo" uniforme. Debido a las limitaciones de competencia y al respeto por las leyes y prácticas laborales nacionales de cada estado miembro, tal como lo establece el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la norma propuesta tiene un contenido y alcance limitados⁴⁴.

⁴³ ÁLVAREZ ALONSO D.: op cit., p.54.

⁴⁴ *Ibidem*.

De igual forma, podría haber sido el momento de replantearse la incompetencia comunitaria en cuanto a la fijación del salario mínimo. El establecimiento de un salario mínimo legal no implica necesariamente la imposición de una única cifra para todos los Estados Miembros, debido a las grandes diferencias de nivel de vida entre países. Aunque, sí se podrían establecer criterios obligatorios como los mencionados por el artículo 5.4.⁴⁵

Otro elemento clave también es la introducción de mecanismos robustos para el seguimiento y expansión de las tasas de cobertura de negociación, que va a tener un gran impacto en muchos de los Estados Miembros favoreciendo el diálogo social y las condiciones de trabajo.

Por último, si bien España cumple con muchos de los criterios establecidos por la Directiva para garantizar un salario mínimo adecuado. La transposición requerirá una serie de ajustes y modificaciones en la normativa interna. Especialmente la modificación del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo a las exigencias de la Directiva. Además, deberá fortalecer los mecanismos de seguimiento y control para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva. La implementación en España, por tanto, presenta desafíos como oportunidades. Existe el reto de adaptar la legislación a los nuevos requisitos europeos y la oportunidad de mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras, prestando especial atención a los denominados como “trabajadores pobres”.

⁴⁵ ROMÁN VACA, E. op cit., p.16.

7. Bibliografía

ÁLVAREZ ALONSO, D. “El ordenamiento laboral ante los desafíos de la “fragmentación empresarial” y la “atomización del trabajo” *Trabajo y Derecho*, número 38, 2018.

- “Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España” *Revista del ministerio de Trabajo y economía social*, Nº 151, 2021.

ARRANZ MUÑOZ, J.M., GARCÍA SERRANO, C. y SILVIA ALONSO, A.M. “La subida del salario mínimo de 2019 en España: 2022 Una evaluación del impacto sobre la permanencia en el empleo con registros administrativos”, *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, págs. 13-27.

BARCELÓ, C. IZQUIERDO, M. LACUESTA, A. PUENTE, S. REGIL, A. VILLANUEVA, E: “Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia en España”. *Documentos Ocasionales*. Banco de España 2021 Nº 2113.

BOGONI, M.: “La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 de octubre”, en *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, págs. 10-11.

BURRIEL RODRIGUEZ DIOSADO, P. “El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente”. *Lex Social*, Revista De Derechos Sociales, 12 (1), 2022 pp. 498-529. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6477>.

CALVO, G. FRANCISCO, J. “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: una primera aproximación” *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 134, 63-106. 2016.

CEBRIAN I., PITARCH J., RODRIGUEZ C., TOHARIA L., “Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española”. *Revista de economía laboral*, Vol 7 Núm 1 2010.

FERNÁNDEZ PROL, F.: “El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 5 (1), págs. 47-67. doi:10.20318/labos.2024.8395.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P: “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 6 (2022) pág. 55. (Disponible en <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.01>).

NOGUEIRA, M., FOTINOPOULO, O. y MIRANDA, J.: *Lecciones de derecho social de la Unión Europea*. España: Tirant lo Blanch, 2012. pág. 59.

ROMÁN VACA, E. “Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N° 168, 2023, págs. 277-292.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M. Y.: Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Una aproximación sistemática y un enfoque propositivo. *Revista española de Derecho del trabajo*. ISSN 2444-3476, N.º 232, 2020, págs. 35-82.