

Economía

El TJUE avala la directiva de salarios mínimos en la UE pero rebaja su alcance

La justicia europea confirma la validez en gran medida de esta norma, aunque anula una parte nuclear: los criterios básicos para fijar y actualizar esta renta

MANUEL V. GÓMEZ /
RAQUEL PASCUAL
MADRID

La directiva europea sobre salarios mínimos seguirá adelante. Así lo determinó ayer el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una sentencia en la que confirma gran parte de esta normativa, recurrida por Dinamarca y Suecia al considerar que suponía una injerencia en sus legislaciones. No obstante, el fallo sí rebaja el alcance de la directiva al anular la disposición que enumera los criterios que deben tener en cuenta obligatoriamente los Estados con salarios mínimos legales a la hora de fijarlos y de actualizarlos. También se suprime la norma que impide la disminución de los mismos cuando están sujetos a una indexación automática.

Estas directrices de lo que debería ser un salario mínimo adecuado, que ahora han sido anuladas, estaban siendo firmemente defendidas por la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz en la negociación con sindicatos y patronal para trasponer la directiva al ordenamiento español.

Los criterios anulados que Trabajo tendrá ahora más difícil defender se recogen en el artículo 5 de esta directiva y establecen que los encargados de fijar el salario mínimo debían considerar "el poder adquisitivo", teniendo en cuenta el coste de la vida; el nivel general de los salarios brutos, su tasa de crecimiento y los niveles y la evolución de la productividad laboral a largo plazo".

Dichos criterios habían hecho que Trabajo quisiera incluir algunos matices en los requisitos que ya fija el Estatuto de los Trabajadores para establecer el SMI (el IPC, la productividad media, el incremento de la renta nacional y la situación económica general del país). En concreto, Díaz pretende añadir al criterio del

IPC la evolución del poder adquisitivo de los salarios y la productividad también a largo plazo. Además, Trabajo quiere incorporar otros dos criterios nuevos: que el SMI fuera garantía de "un nivel de vida digno", y que "los aspectos distributivos atiendan especialmente a los salarios más bajos y consideren el impacto del sexo".

El corazón de la norma

No obstante, esta anulación parcial no va a frenar a Díaz en la transposición de la directiva. Desde Trabajo consideran que el TJUE "ha dejado intacto el corazón de la norma", que, según estas fuentes, es su referencia a que los Estados miembros utilicen valores indicativos para fijar el SMI. Entre ellos, la directiva menciona "los 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".

De hecho, en su pronunciamiento oficial Trabajo añadió ayer que, frente a la pretensión inicial de Dinamarca y Suecia, los apartados anulados "no son relevantes y no cuestionan, por tanto, los efectos fundamentales de la norma". En esta misma tónica, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) mostró en un comunicado su satisfacción porque el TJUE no haya anulado toda la directiva. Aunque instó a la Comisión a presentar "de inmediato" una recomendación para apoyar su aplicación.

El pronunciamiento de la Comisión no hizo esperar. A

Trabajo valora que la esencia de la norma no cambia y seguirá la misma línea

través de un comunicado, el Ejecutivo comunitario acogió "con satisfacción" la sentencia, "que confirma en gran medida la directiva sobre salarios mínimos adecuados". Y aunque precisaron que "está analizando el impacto de las disposiciones anuladas", añadieron que "proseguirán sus esfuerzos para garantizar la aplicación plena y correcta de la directiva en todos los Estados miembros". La Comisión aseguró que la sentencia no afecta a la legislación adoptada ya por los Estados para trasponer la directiva.

En contra de lo habitual, la sentencia no ha seguido el pronunciamiento del abogado general, quien pidió la anulación total. El tribunal ha considerado que dicha exclusión de competencias en materia de retribuciones por parte de la UE "no se hace extensiva a cualquier cuestión que guarde algún tipo de relación con las remuneraciones o con el derecho de asociación y sindicación" sino que solo se aplicaría a una "injerencia directa", algo que el TJUE entiende que solo se produce en el caso de los criterios a seguir para determinar los salarios mínimos y en la parte de la directiva que impide la disminución del salario mínimo legal cuando la normativa nacional prevea un mecanismo automático de indexación de esos salarios.

Trabajo modificará poco o nada su hoja de ruta. El ministerio pretende sacar adelante un real decreto reglamentario, que no requiere aprobación del Parlamento, que incluya varios cambios en el SMI. Quiere limitar la posibilidad de que las empresas compensen o absorban los pluses salariales para neutralizar las subidas del salario mínimo y establecer que "la cuantía del SMI será, en todo caso, igual o superior al 60% del salario medio neto en España", como recogía uno de los últimos borradores.



Una vista ante el Tribunal de Justicia de la UE. EP

Gobierno y sindicatos diseñan planes para contratar a empleados públicos

R. P. C.
MADRID

El Ministerio de Función Pública y CC OO, UGT y CSIF acordaron ayer el imperativo de diseñar un mecanismo alternativo de planificación de las necesidades de puestos de trabajo en las Administraciones públicas, que vaya más allá de la conocida como tasa de reposición y que se limita a permitir la sustitución de un porcentaje mayor o menor que las bajas que se producen por jubilación, según fuentes conocedoras. Este futuro mecanismo, que quieren que sustituya de forma progresiva a la tasa de reposición, se basaría en criterios objetivos y previsiones de necesidad de personal. Ese marco podrá usarse para el cálculo y la aprobación de futuras ofertas de empleo público. No obstante, desde el CSIF insisten en que

es imprescindible que la actual tasa de reposición sea totalmente eliminada, algo en lo que coincidió la secretaria general de Servicios Públicos de UGT, Isabel Araque.

Esta fue una de las cuestiones tratadas ayer en la negociación abierta por el Gobierno y los sindicatos de la Función Pública para aprobar un nuevo acuerdo marco plurianual de condiciones laborales para 3,5 millones de empleados públicos. En el encuentro, los negociadores abordaron el capítulo de empleo y dejaron para el próximo miércoles 19 los aspectos de mejoras salariales.

Así, además del establecimiento del citado mecanismo, el posible acuerdo incluirá también una reducción de los plazos máximos para llevar a cabo los procesos de selección de personal y, en

concreto, un acortamiento de los trámites hasta que se produce la toma de posesión de la plaza. Ahora, estos procesos se pueden alargar hasta dos años o más, algo que los sindicatos ven inaceptable, sobre todo ante las jubilaciones masivas que vivirá el sector público en los próximos años.

Los negociadores pretenden adecuar progresivamente los contenidos de las oposiciones al actual modelo educativo, centrado en poner el acento en las competencias, más que en la memorización. Y también profesionalizar los órganos de selección (tribunales) para que sean más estables. Finalmente, se ha abordado la necesidad de publicar los calendarios del desarrollo de estos procesos selectivos, para dar previsibilidad a quienes opten a los puestos.