



Desde que en el año 2017 fuera proclamado el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que estableció 20 principios y derechos claves para el apoyo a la justicia y buen funcionamiento del mercado laboral, han sido diversas las actuaciones que la Comisión Europea ha impulsado para su implementación con los instrumentos disponibles: semestre europeo, fondos europeos, distintos instrumentos legales (vinculantes y no vinculantes), etc...

A pesar de su incuestionable importancia, por la sensibilidad e impacto directo en la economía del ámbito que desarrolla, el Pilar fue concebido como un instrumento no vinculante. Por lo tanto, las competencias y herramientas o instrumentos para el efectivo cumplimiento de estos principios deben pertenecer fundamentalmente a los Estados miembros. Sin embargo, tres años después de su adopción, la Comisión Europea ha lanzado una consulta pública que servirá como base para el desarrollo de un "Plan de acción" que será presentado a mediados de 2021.

Desde la perspectiva empresarial europea del metal, representada por CEEMET, a pesar del indudable apoyo a los principios que rigen el Pilar, como así lo ha manifestado reiteradamente, esta consulta pública se considera desde todo punto inoportuna e inapropiada por las razones que se exponen a continuación.

1. En primer lugar, esta consulta parece carecer de sentido toda vez que la Comisión ya se encuentra desarrollando un plan de acción para cumplir con el Pilar a través de su política social activa. Este punto resulta evidente si nos detenemos a observar la actividad legislativa más reciente de la Comisión. Entre estas iniciativas vinculantes es preciso mencionar las siguientes:
 - Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles;
 - Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar;
 - Propuesta de Directiva sobre salarios mínimos adecuados;
 - Reglamento revisado sobre la coordinación de la seguridad social (pendiente de aprobación);
 - La, aún pendiente de confirmar, estrategia de igualdad de género, incluidas las medidas de transparencia y remuneración.

Sin embargo, el número de iniciativas a nivel europeo no debe ocultar el hecho de que el nivel más apropiado y eficaz para la aplicación del pilar europeo es -y debe seguir siendo- el nivel nacional, o incluso, en algunos casos, el nivel regional o local, de conformidad con el principio de subsidiariedad. En relación con el respeto a este principio, es preciso hacer una especial referencia a la propuesta de Directiva sobre salarios mínimos adecuados, por su particular riesgo de vulneración e intrusión de las instituciones europeas en las competencias de los Estados miembros. En su discurso sobre el Estado de la Unión en septiembre de 2020, la Presidenta Von der Leyen declaró que:

"Para demasiadas personas el trabajo ya no es rentable. El dumping salarial destruye la dignidad del trabajo, penaliza al empresario que paga salarios decentes y distorsiona la competencia leal en el Mercado Único. Por eso la Comisión presentará una propuesta legal para apoyar a los Estados miembros a establecer un marco de salarios mínimos".

Esta propuesta de Directiva argumenta que unas mejores condiciones de trabajo y de vida, incluyendo aquellas relativas a los salarios mínimos, beneficiará a trabajadores y empresarios de la Unión. Y añade que el hecho de abordar las grandes diferencias de cobertura y adecuación de los salarios mínimos contribuye a mejorar la equidad del mercado laboral de la UE, a estimular las mejoras de la productividad y a promover el progreso económico y social.

Si bien es cierto que se deben abordar los problemas relacionados con los trabajadores "precarizados" que puedan derivar en una situación de pobreza, las medidas deben decidirse y adoptarse a nivel nacional, con una participación reforzada de los interlocutores sociales en el proceso. Una acción de la UE no es el procedimiento ni el enfoque adecuado debido a las fuertes divergencias de los distintos países que hacen, que no exista una solución única en todos ellos.

Aunque la Comisión afirma que la propuesta no afecta a la autonomía de los interlocutores sociales, cualquier acción de la UE, y especialmente aquellas de naturaleza vinculante, debilita su papel y allana el camino para la erosión de sus funciones, puesto que no podrían seguir funcionando como lo hacen hasta ahora, es decir, libres de interferencias externas.

La introducción de una acción de la UE para abordar los desafíos relacionados con los salarios mínimos justos, tiene un fuerte riesgo de violar la competencia nacional.

La UE debe cumplir lo establecido en el Tratado de Funcionamiento (TFUE) y salvaguardar la diversidad de los sistemas de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales en lo que respecta a la fijación de salarios. El artículo 153.5 del TFUE excluye explícitamente el salario de las competencias de la UE. En igual sentido se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el cual puso de relieve la ausencia de base jurídica para armonizar el nivel de los salarios mínimos en toda la UE o para establecer los niveles de remuneración.

Por otro lado, una actuación de la UE en este aspecto puede ser incluso perjudicial, teniendo en cuenta que la actividad de las empresas en muchos casos va más allá del mercado único. Las empresas de la UE son parte de una economía globalizada y necesitan tener los instrumentos para ser capaces de competir internacionalmente. Por lo tanto, una intervención de la UE relacionada con los salarios mínimos puede tener un impacto negativo en la competitividad de las empresas (en especial de las PYMES), la productividad y, por tanto, la creación de empleo. Sin duda, los salarios y los costes de la mano de obra influyen en los resultados económicos y competitividad tanto desde una perspectiva macro como microeconómica.

Asimismo, los conceptos que se utilizan en la propia propuesta suponen una interferencia en las competencias de los Estados miembros, como por ejemplo, la definición del concepto de trabajador que puede tener un impacto directo en la clasificación profesional y en consecuencia en la legislación nacional sobre Seguridad Social y tributación.

Por último, para conseguir los objetivos que se señalan, la propuesta de directiva apunta a la promoción de la negociación colectiva de los salarios en todos los Estados miembros. Sin embargo, a pesar de que es incuestionable el papel fundamental y utilidad del diálogo social en la fijación del salario mínimo, depende de los propios Estados miembros y de los interlocutores sociales acordar la forma en que dichos interlocutores están envueltos en el establecimiento y actualización del mismo. De hecho, el nivel de involucración de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo difiere enormemente de entre países y depende en gran medida de las reglas nacionales, especificidades y tradiciones.

2. En segundo lugar, centrándonos nuevamente en la consulta relativa al Pilar Social Europeo, este Pilar que pretendía ser una declaración, eminentemente política, parece estar tomando, desde su proclamación, cada vez más, las características de un instrumento jurídicamente vinculante y sentando las bases de la legislación de la UE, con el peligro que ello conlleva.
3. Por otro lado, la Comisión Europea ha elegido una consulta pública como instrumento para recabar las opiniones de la sociedad en general: ciudadanos, autoridades públicas e interlocutores sociales sobre el futuro plan de acción para cumplir con el Pilar. Sin embargo, esto resulta algo contradictorio y trae confusión en comparación con la política activa de la Comisión en el ámbito del Pilar. En efecto, por una parte se ha venido consultando desde 2017 a los interlocutores sociales sobre las diferentes propuestas de directivas e iniciativas no vinculantes, tal y como prevé el TFUE, que se adoptan para aplicar el Pilar. Por otra parte se pide a los Estados miembros que apliquen los principios del Pilar a nivel nacional, mediante instrumentos como el Semestre Europeo. Por tanto, la participación repentina en el proceso de una gama más amplia de "interesados" como los ciudadanos "individuales", envía un mensaje borroso a los interesados "institucionales" que ya han participado en la aplicación del pilar en los últimos tres años y han demostrado su capacidad de cumplir a todos los niveles.

En conclusión, desde la patronal europea del metal, se considera que no resultaba necesario iniciar una consulta pública tres años después de la adopción del Pilar pues su aplicación ya estaba y está en marcha. Corresponde ahora a los Estados miembros emprender o finalizar las reformas necesarias, cuando proceda y junto con los interlocutores sociales, para la plena aplicación de los 20 principios a nivel nacional. Además, desde CEE-MET, no se ve la exigencia de abordar nuevas acciones políticas o iniciativas jurídicas a nivel europeo para hacer realidad el Pilar. Todas las iniciativas e instrumentos para hacer realidad el Pilar existen y deben utilizarse de manera adecuada.

Por lo tanto, en el marco de las iniciativas existentes y de los instrumentos disponibles, CEE-MET, como alternativa a la consulta de la Comisión, presenta cinco propuestas para una Europa social reforzada:

- 1) El diálogo social y el papel clave de los interlocutores sociales.
- 2) Políticas de capacitación que impliquen a los interlocutores sociales en todos los debates.
- 3) Mercados laborales ágiles que promuevan reformas del mercado laboral nacional con el proceso del Semestre y con la participación de los interlocutores sociales aptos para el despliegue de la digitalización y el fomento del empleo.
- 4) La era industrial digital e inversiones en digitalización.
- 5) Implementación adecuada de la legislación.

***Los derechos sociales, competencia de los Estados,
deben orientarse a partir del diálogo social***