



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 23 de septiembre de 2022
(OR. en, bg, pl)

**Expediente interinstitucional:
2020/0310(COD)**

**12616/22
ADD 1**

**CODEC 1328
SOC 503
EMPL 344**

NOTA PUNTO «I/A»

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Proyecto de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (primera lectura) - Adopción del acto legislativo = Declaraciones

Declaración de Bulgaria

La República de Bulgaria concede gran importancia a la promoción y protección de los derechos humanos. El país está y seguirá resuelto a cumplir sus compromisos en materia de derechos humanos.

En 2018 el Tribunal Constitucional búlgaro adoptó una resolución en la que indicaba que el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul) promueve conceptos jurídicos relacionados con el concepto de «género» [en inglés *gender*] que son incompatibles con los principios fundamentales de la Constitución búlgara. Además, en 2021, el Tribunal Constitucional aclaró que el concepto de «sexo» [en inglés *sex*] recogido en la Constitución solo puede entenderse, en el contexto del ordenamiento jurídico nacional, en su sentido biológico (hombre y mujer).

La República de Bulgaria reconoce la importancia de la cuestión, razón por la cual no se opone a la adopción del proyecto de Directiva sobre salarios mínimos; sin embargo, en consonancia con las resoluciones del Tribunal Constitucional antes mencionadas, declara que, por lo que respecta a la referencia a *data disaggregated by gender* [«datos desglosados por género»] del artículo 10, apartado 2, de la Directiva, la República de Bulgaria solo recogerá y proporcionará datos desglosados por sexo (masculino/femenino).

Declaración de Hungría

El Gobierno húngaro se ha comprometido a garantizar un funcionamiento adecuado y eficaz del sistema nacional de fijación de salarios mínimos. Desde 2010, el salario mínimo húngaro se ha duplicado con creces y se fijó tras consultar a los interlocutores sociales. Este hecho, entre otras cosas, demuestra claramente el firme compromiso del Gobierno con la mejora del nivel de vida para todos. Como resultado de un acuerdo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales, el 1 de enero de 2022 el salario mínimo nacional se incrementó de nuevo en Hungría, esta vez en un 20 %, la mayor tasa de aumento de la UE.

Hungría recuerda que la regulación de las retribuciones, incluida la fijación de salarios mínimos, es claramente competencia exclusiva de los Estados miembros, consagrada en el artículo 153, apartado 5, del TFUE, y constituye un instrumento fundamental de la política económica nacional.

Por otra parte, Hungría reconoce y promueve la igualdad entre hombres y mujeres de conformidad con la Constitución húngara, con el Derecho primario y los principios y valores de la Unión Europea, así como con los compromisos y principios derivados del Derecho internacional. La igualdad entre mujeres y hombres está consagrada en los Tratados de la Unión Europea como un valor fundamental. En consonancia con estos y con su legislación nacional, en el artículo 10, apartado 2, del texto de la Directiva, Hungría interpreta el término inglés *gender* [«género»] como *sex* [«sexo»] y, por consiguiente, la referencia a *data disaggregated by gender* [«datos desglosados por género»], como una referencia a datos desglosados por sexo (mujeres y hombres).

Declaración de Austria

Austria apoya el objetivo de unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

Austria reitera que deben respetarse plenamente el Derecho primario, el reparto de competencias entre la UE y sus Estados miembros basado en el Tratado, y los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Deben preservarse los diferentes modelos de mercado laboral, la plena autonomía de los interlocutores sociales y los sistemas consolidados de negociación colectiva.

Austria subraya que, de conformidad con el artículo 153, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en particular por lo que se refiere a la naturaleza y los límites de las competencias de la Unión a este respecto, la Unión Europea no puede intervenir directamente en el nivel de remuneración, para no afectar a la competencia de los Estados miembros ni a la autonomía de los interlocutores sociales en este ámbito. Por lo tanto, solo hay base jurídica para una Directiva que establece un marco procedimental y que no puede obligar a los Estados miembros a conceder acceso a la protección del salario mínimo a todos los trabajadores.

En el contexto del análisis recogido en el dictamen del Servicio Jurídico del Consejo, Austria destaca su modelo de determinación salarial, que se basa únicamente en convenios colectivos. Austria considera que la Directiva propuesta no pretende modificar ni socavar el sistema austriaco de fijación de salarios, y que no afectará a los Estados miembros que cuentan con sistemas de negociación colectiva que funcionan correctamente.

Por estas razones, Austria interpreta el texto del siguiente modo:

- la Directiva propuesta no confiere derechos individuales a los trabajadores;
- las obligaciones en materia de adecuación derivadas de la Directiva se limitan a los salarios mínimos legales;
- conforme a la Directiva, los salarios negociados por los interlocutores sociales siempre se consideran adecuados;
- la Directiva autoriza pero no obliga a los Estados miembros a introducir salarios mínimos legales;
- la Directiva autoriza pero no obliga a los Estados miembros a introducir convenios colectivos en ámbitos en los que los interlocutores sociales no hayan acordado un convenio colectivo.

Declaración de Polonia

La igualdad entre mujeres y hombres está consagrada en los Tratados de la Unión Europea como un derecho fundamental. Polonia vela por la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del ordenamiento jurídico nacional polaco, de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos y en el marco de los valores y principios fundamentales de la Unión Europea. Por estas razones, Polonia interpretará el término inglés *gender equality* [«igualdad de género»] en el sentido de la igualdad entre mujeres y hombres, y el término inglés *gender pay gap* [«brecha salarial de género»] en el sentido de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, de conformidad con los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, y el artículo 8 y el artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Habida cuenta de lo anterior, Polonia interpretará el término inglés *gender* [«género»] como *sex* [«sexo»] en el resto de expresiones que lo incluyan, de conformidad con el artículo 10, el artículo 19, apartado 1, y el artículo 157, apartados 2 y 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
