

Bruselas, 27 de julio de 2026
(OR. en)

12198/26

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

**SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508**

NOTA DE TRANSMISIÓN

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. ^a Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	24 de julio de 2026
A:	D. ^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2026) 388 final
Asunto:	INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO relativo a los datos y la información transmitidos por los Estados miembros sobre la protección del salario mínimo y los planes de acción para promover la negociación colectiva, con arreglo al artículo 10, apartado 3, de la Directiva (UE) 2022/2041

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2026) 388 final.

Adj.: COM(2026) 388 final



COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 23.7.2026
COM(2026) 388 final

INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO

relativo a los datos y la información transmitidos por los Estados miembros sobre la protección del salario mínimo y los planes de acción para promover la negociación colectiva, con arreglo al artículo 10, apartado 3, de la Directiva (UE) 2022/2041

{SWD(2026) 237 final}

Índice

INTRODUCCIÓN.....	3
PARTE I: DATOS E INFORMACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO	4
PARTE II: PLANES DE ACCIÓN PARA PROMOVER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	11
CONCLUSIÓN.....	15

INTRODUCCIÓN

La Directiva (UE) 2022/2041¹ (la «Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados» o la «Directiva») establece un marco para la adecuación de los salarios mínimos legales, promoviendo la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y mejorando el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo. Constituye uno de los principales resultados del pilar europeo de derechos sociales², en particular el principio 6 sobre los salarios.

La Directiva exige a todos los Estados miembros que comuniquen periódicamente datos e información sobre la protección del salario mínimo (artículo 10, apartado 2). Las obligaciones específicas de información dependen del sistema de protección del salario mínimo que exista en un Estado miembro. También exige el establecimiento de planes de acción para promover la negociación colectiva por parte de aquellos Estados miembros en los que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior al umbral del 80 % (artículo 4, apartado 2).

Además, el artículo 10, apartado 3, de la Directiva exige a la Comisión que analice los datos y la información transmitidos por los Estados miembros, así como sus planes de acción, y que informe al Parlamento Europeo y al Consejo sobre ello cada dos años.

Este es el primer informe periódico elaborado de conformidad con el artículo 10, apartado 3. Se compone de dos partes:

- La parte I, relativa a los datos y la información sobre la protección del salario mínimo transmitidos por los Estados miembros de conformidad con el artículo 10, apartado 2, de la Directiva, que abarca los años 2021, 2022 y 2023. Dado que la Directiva concede a los Estados miembros un amplio margen de discrecionalidad en sus informes, estos datos e información pueden diferir de las estadísticas sobre el salario mínimo publicadas por Eurostat³.
- La parte II, relativa a los planes de acción para promover la negociación colectiva establecidos por los Estados miembros con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 80 %, de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva.

El presente informe se basa en datos e información facilitados por los Estados miembros y otras fuentes de acceso público. Se entiende sin perjuicio de la evaluación del cumplimiento de las medidas nacionales de transposición que esté llevando a cabo la Comisión, así como de la posición que la Comisión pueda adoptar en futuros procesos judiciales.

El informe va acompañado de un documento de trabajo de los servicios de la Comisión⁴, que ofrece más detalles sobre el análisis y publica los datos y la información transmitidos por los Estados miembros, tal como exige la Directiva.

¹ 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, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/esp>.

² Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales, (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_es.

³ Eurostat publica estadísticas sobre el salario mínimo basadas en datos comparables y armonizados. Véase: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

⁴ SWD(2026) 237.

PARTE I: DATOS E INFORMACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

La protección del salario mínimo existe en todos los Estados miembros, ya sea en forma de salarios mínimos legales o mediante la negociación colectiva. Veinte Estados miembros informan de que tienen un salario mínimo legal, mientras que siete proporcionan protección del salario mínimo únicamente a través de convenios colectivos (cuadro 1). Esta distinción es fundamental, ya que algunas disposiciones de la Directiva solo se aplican a los Estados miembros con salarios mínimos legales.

Cuadro 1: Sistema predominante de protección del salario mínimo, según los propios informes de los Estados miembros

Salarios mínimos legales	Bulgaria, Chequia, Alemania, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Chipre ⁵ , Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, Eslovenia.
Protección del salario mínimo prevista únicamente en convenios colectivos	Bélgica, Dinamarca, Estonia, Italia, Austria, Finlandia, Suecia.

Salarios mínimos legales

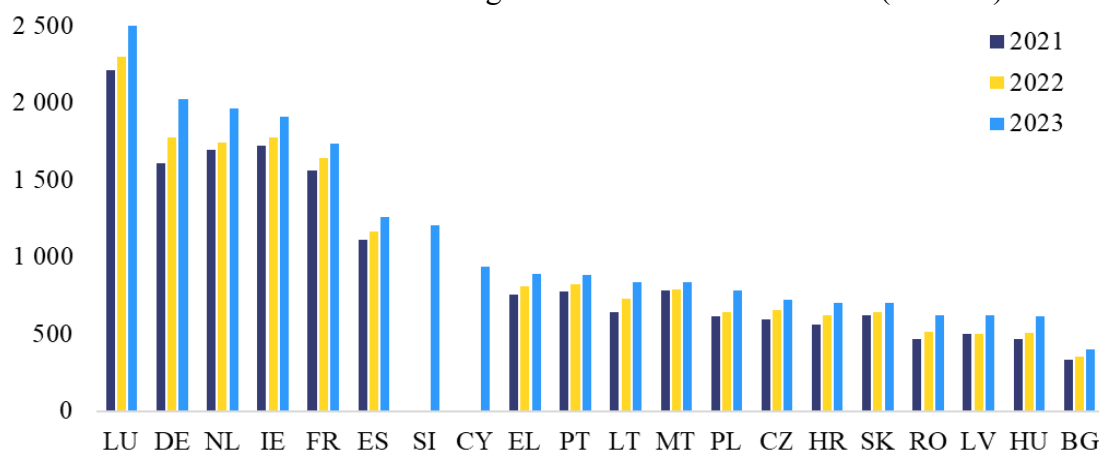
Los niveles de los salarios mínimos legales varían significativamente entre los Estados miembros en términos nominales (gráfico 1)⁶. En 2023, Luxemburgo (2 509 EUR al mes), Alemania (2 023 EUR) y Países Bajos (1 965 EUR) notificaron los salarios mínimos más elevados, seguidos de Irlanda (1 910 EUR) y Francia (1 735 EUR). En España y Eslovenia, se situaron en torno a los 1 200 EUR. En nueve Estados miembros⁷, oscilaron entre 700 y 940 EUR. Los salarios mínimos más bajos se observaron en Bulgaria (399 EUR), seguida de Hungría (615 EUR), Letonia (620 EUR) y Rumanía (622 EUR).

⁵ Chipre introdujo un salario mínimo legal nacional en 2023. En 2021 y 2022, la protección del salario mínimo se estableció en convenios colectivos o, en algunos sectores, a través de un salario mínimo sectorial.

⁶ Para una mejor comparabilidad, los salarios mínimos legales notificados se han convertido en medias ponderadas de los salarios mínimos mensuales a lo largo del año.

⁷ Chequia, Grecia, Croacia, Chipre, Lituania, Malta, Polonia y Portugal, Eslovaquia.

Gráfico 1: Niveles del salario mínimo legal mensual bruto en la Unión (en EUR)



Nota: Eslovenia solo comunicó datos correspondientes a 2023. Chipre introdujo un salario mínimo legal en 2023.

Fuente: Contribuciones de los Estados miembros, convertidas en EUR y en niveles salariales mensuales medios.

Las disparidades en los salarios mínimos legales entre los Estados miembros son considerablemente menores después de tener en cuenta las diferencias en los niveles de precios. En términos nominales en euros, el salario mínimo mensual bruto más elevado de la Unión es aproximadamente seis veces superior al más bajo. Sin embargo, esta diferencia se reduce a menos de tres veces cuando se expresa en estándares de poder adquisitivo, ya que el nivel de precios tiende a ser inferior en los Estados miembros con salarios mínimos más bajos. En estándares de poder adquisitivo, en 2023, los salarios mínimos mensuales brutos más elevados se registraron en Luxemburgo y Alemania, seguidos de Países Bajos y Francia. Los salarios mínimos legales más bajos se notificaron en Bulgaria, seguida de Letonia y Chequia.

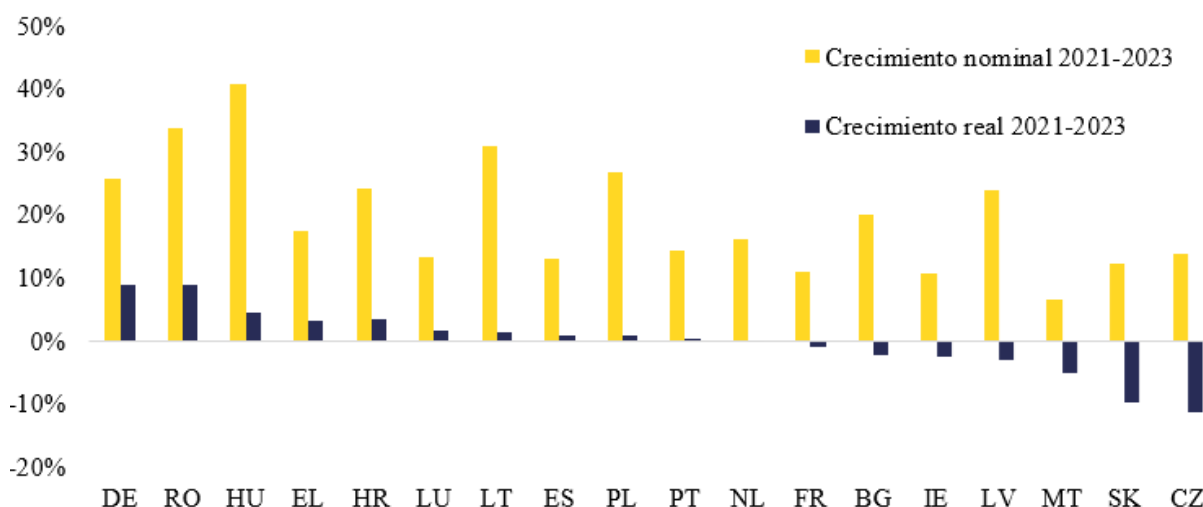
Los salarios mínimos legales crecieron más rápidamente en los países con niveles inicialmente más bajos, lo que contribuyó a una convergencia al alza. En consonancia con los objetivos establecidos en la Directiva, la variación de los salarios mínimos nominales entre los Estados miembros disminuyó entre 2021 y 2023. Esto se vio respaldado por la recuperación de los Estados miembros con niveles nominales inicialmente más bajos, como Hungría y Rumanía, que registraron el mayor crecimiento nominal durante el período (40,8 % y 33,7 %, respectivamente). Esta convergencia al alza de los salarios mínimos legales en términos nominales ha continuado después del período de referencia.

En el período comprendido entre 2021 y 2023, los aumentos del salario mínimo legal compensaron las pérdidas de poder adquisitivo debidas a la elevada inflación en aproximadamente la mitad de los Estados miembros (gráfico 2). En 2023, los salarios mínimos legales reales fueron superiores a los de 2021 en diez de los dieciocho Estados miembros de los que se disponía de datos⁸. Los mayores aumentos en términos reales se registraron en Alemania (9 %) y Rumanía (8,7 %), mientras que se constataron incrementos superiores al 2 % en Hungría (4,3 %), Croacia (3,5 %) y Grecia (3,1 %). Se documentaron aumentos más modestos (inferiores al 2 %) en España, Lituania, Luxemburgo, Polonia y Portugal. Por el contrario, en Países Bajos y Francia se registraron leves descensos inferiores al -1 %, mientras que en Bulgaria, Irlanda, Letonia y Malta estos fueron más pronunciados, de entre el -2 y el -5 %. Las mayores pérdidas de salarios mínimos legales reales se

⁸ En el caso de Chipre y Eslovenia, no pudieron calcularse las tasas de crecimiento, ya que Eslovenia solo presentó datos para 2023 y Chipre introdujo un salario mínimo legal en 2023.

observaron en Eslovaquia (– 9,7 %) y Chequia (– 11,4 %), donde se alcanzó una inflación relativamente elevada con solo subidas limitadas del salario mínimo⁹.

Gráfico 2: Evolución de los salarios mínimos legales



Nota: Eslovenia solo comunicó datos correspondientes a 2023. Chipre introdujo un salario mínimo legal en 2023.

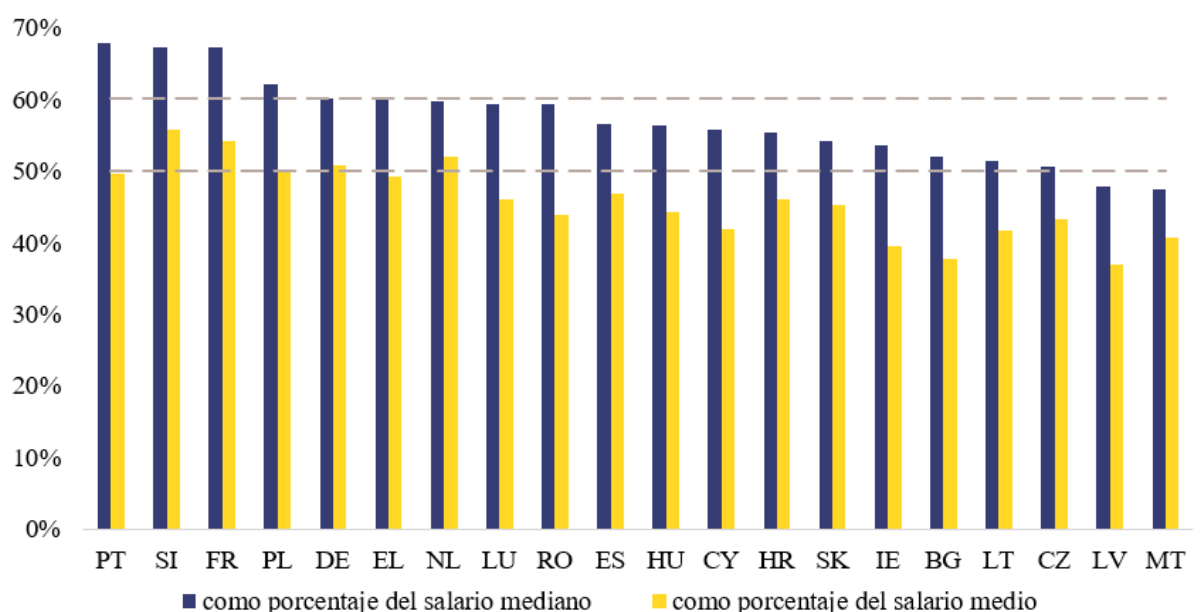
Fuente: Cálculos propios basados en la información presentada por los Estados miembros.

En 2023, los salarios mínimos legales fueron iguales o superiores al 60 % de la mediana salarial bruta en seis Estados miembros y superiores al 50 % del salario medio bruto en cuatro de ellos (gráfico 3). Los salarios mínimos legales alcanzaron el 60 % del salario mediano en Portugal, Eslovenia, Francia, Polonia, Alemania y Grecia. Países Bajos, Luxemburgo, Rumanía, España, Chipre, Hungría y Croacia se situaron dentro de los cinco puntos porcentuales del valor de referencia indicativo del 60 %, mientras que cinco Estados miembros alcanzaron valores comprendidos entre el 50 y el 54 % de la mediana salarial¹⁰. Este índice fue más bajo en Letonia y Malta en 2023, con menos del 50 %. Se evidencia un panorama similar al examinar los niveles del salario mínimo en relación con los salarios medios. Los niveles del salario mínimo legal superaron el 50 % del salario medio en Eslovenia, Francia, Países Bajos y Alemania. Por su parte, Grecia, Portugal y Polonia se situaron por debajo de un punto porcentual de este valor.

Gráfico 3: Coeficiente entre el salario mínimo legal y el salario mediano y medio, 2023

⁹ Los aumentos posteriores que se produjeron fuera del período de notificación han compensado aún más la pérdida de poder adquisitivo en toda la Unión. Véase, por ejemplo, Comisión Europea, *Labour market and wage developments in Europe — Annual review 2025* [«Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: revisión anual de 2025», documento en inglés], 2025.

¹⁰ Bulgaria, Chequia, Irlanda, Lituania y Eslovaquia.



Fuente: Cálculos propios basados en la información presentada por los Estados miembros y cálculos de Eurostat sobre los salarios medianos y medios utilizando la encuesta sobre la estructura de los salarios.

Entre 2021 y 2023, los salarios mínimos legales aumentaron más rápidamente que los salarios medianos en la mayoría de los Estados miembros. El mayor incremento del coeficiente entre los salarios mínimos legales y los salarios medianos se produjo en Alemania, donde creció 8,1 puntos porcentuales entre 2021 y 2023. Otros Estados miembros que experimentaron aumentos considerables de este coeficiente fueron Países Bajos, Grecia, Portugal, España y Hungría (de 2 a 3 puntos porcentuales), frente a Francia, Chequia, Letonia, Rumanía, Lituania, Irlanda, Luxemburgo y Polonia, donde se registraron aumentos menores (de 0,5 a 2 puntos porcentuales). Los salarios mínimos crecieron más lentamente que los salarios medianos únicamente en Croacia, Malta, Eslovaquia y Bulgaria (– 0,2 a – 4,8 puntos porcentuales). Esta evolución sugiere una compresión salarial en la parte inferior de la distribución, ya que el nivel de los salarios mínimos legales se acercó a la mediana en la mayoría de los Estados miembros. Además, los efectos indirectos en los salarios cercanos al mínimo tras un aumento de los salarios mínimos pueden haber reducido aún más la brecha entre los salarios bajos y los salarios medianos.

La proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo legal varía considerablemente de un Estado miembro a otro, con cambios anuales limitados. Los Estados miembros notificaron porcentajes que oscilan entre el 1 y el 25 %, pero la comparabilidad de estas proporciones entre países es muy limitada debido a las diferencias en las fuentes de datos y las metodologías¹¹. La proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo tendió a ser mayor entre los trabajadores más jóvenes, los trabajadores de empresas más pequeñas y los de los sectores de la construcción, la hostelería, la administración y los servicios de apoyo. En la mayoría de los Estados miembros que notificaron una desagregación comparable, la proporción de trabajadores que percibieron el salario mínimo fue mayor entre las mujeres. Entre 2021 y 2023, las proporciones se mantuvieron prácticamente estables, con variaciones inferiores a un punto porcentual en Hungría, Chequia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Luxemburgo, Malta e Irlanda. Disminuyeron entre uno y dos puntos porcentuales en

¹¹ Los datos armonizados publicados por Eurostat indican que, en 2022, la proporción de trabajadores que ganaban menos del 105 % del salario mínimo legal osciló entre el 2,6 % en Chequia y el 13,0 % en Bulgaria.

Polonia y Eslovaquia y cerca de tres puntos porcentuales en Bulgaria, Croacia y Portugal. En cambio, aumentaron algo más de un punto porcentual en España y entre cuatro y seis puntos porcentuales en Alemania, Francia y Rumanía. Los mayores aumentos de la proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo sugieren una compresión salarial en la parte inferior de la distribución.

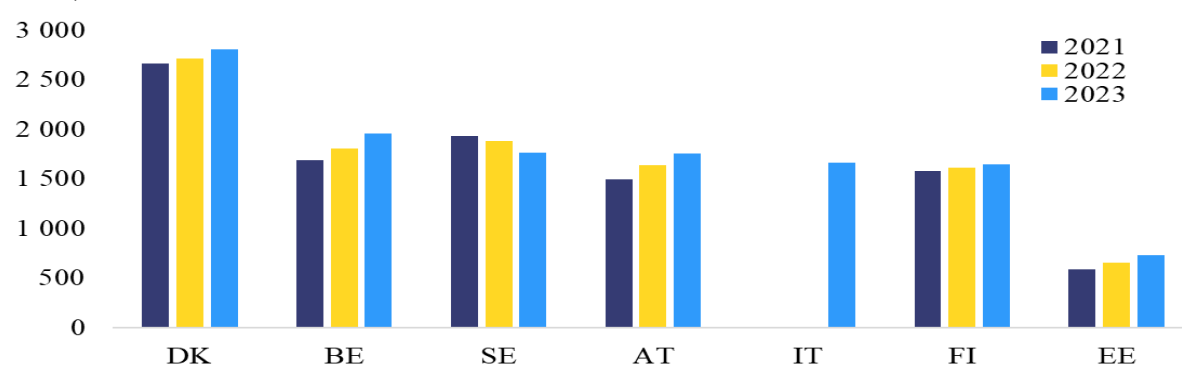
Algunos Estados miembros permiten a los empleadores pagar salarios inferiores al salario mínimo legal a grupos específicos de trabajadores. Las variaciones relativas a los trabajadores jóvenes (Chipre, Francia, Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Malta y Países Bajos), los trabajadores de nueva contratación (Chipre, Alemania) o los trabajadores con discapacidad (Países Bajos, Portugal) tienen por objeto facilitar la integración de estos trabajadores en el mercado laboral. Las variaciones relativas a estudiantes, aprendices y trabajadores en prácticas (Francia, Países Bajos y Portugal) persiguen el objetivo adicional de animar a los empleadores a impartir formación profesional.

Además, varios Estados miembros aplican variaciones del salario mínimo legal a los trabajadores en regiones, sectores u ocupaciones específicos. Estas se justifican normalmente por la situación económica de la región (como en Mayotte, un departamento de ultramar de Francia) o por la naturaleza particular del sector o la ocupación. En Chipre, los trabajadores de la industria hotelera están sujetos a salarios mínimos específicos por sector y ocupación, que se basan en un acuerdo con los interlocutores sociales. En Francia, las variaciones relativas a los cuidadores y los cuidadores infantiles tienen por objeto equilibrar los intereses de los trabajadores de estas profesiones con los de sus empleadores, en especial la necesidad de que estos servicios de asistencia sigan siendo asequibles. Unos salarios mínimos más bajos para los trabajadores que realizan obras públicas en Hungría y para los presos en Letonia tratan, respectivamente, de animar a los trabajadores a buscar empleo en el sector privado y facilitar su reintegración. Por el contrario, Malta y Rumanía han introducido variaciones que exigen que los trabajadores reciban un salario superior al salario mínimo legal en sectores afectados por la volatilidad económica o en los que los trabajadores tienen menos poder de negociación.

Varios Estados miembros permiten a los empleadores aplicar deducciones, que pueden reducir la remuneración abonada a un empleado a un nivel inferior al salario mínimo legal. Estas pueden ser relativas a la vivienda proporcionada por el empleador (Chipre, Irlanda, Países Bajos), la alimentación (Chipre, Irlanda), el seguro médico (Países Bajos), las multas por ausencias injustificadas e infracciones de la normativa en materia de salud y seguridad (Polonia), la indemnización por daños causados al empleador (Lituania, Polonia), así como las pensiones de alimentos por hijos a cargo y otras deducciones por sanciones administrativas o judiciales (Croacia, Chequia, Francia, Lituania y Polonia). En muchos casos, el alcance de las deducciones se limita a un porcentaje específico del salario del trabajador (que generalmente oscila entre el 5 y el 30 %). Solo podrán aplicarse otras deducciones en la medida en que se garantice un nivel mínimo de ingresos para el beneficiario.

Los índices salariales más bajos de los convenios colectivos que se aplican a los trabajadores con salarios bajos¹² varían considerablemente entre los Estados miembros afectados (gráfico 4). En 2023, Dinamarca registró el índice más alto (2 807 EUR al mes), seguida de Bélgica (1 955 EUR). Se notificaron índices salariales de entre 1 600 y 1 800 EUR en Suecia (1 762 EUR), Austria (1 750 EUR), Italia (1 659 EUR)¹³ y Finlandia (1 642 EUR). Estonia, por su parte, comunicó los índices salariales más bajos (725 EUR)¹⁴. En estos Estados miembros, los trabajadores que no estaban amparados por un convenio colectivo ganaron por lo general menos que los que sí lo estaban.

Gráfico 4: Índices salariales mensuales más bajos previstos en los convenios colectivos (en EUR)



Nota: En Suecia, la disminución de los índices salariales nominales más bajos en euros se debe a variaciones en el tipo de cambio. El importe nominal en moneda nacional aumentó durante el período. Italia solo comunicó datos de 2023.

Fuente: Contribuciones de los Estados miembros, convertidas en EUR y en niveles salariales mensuales.

Las disparidades entre los Estados miembros en los índices salariales más bajos acordados mediante convenios colectivos son menores después de tener en cuenta las diferencias en los niveles de precios. En 2023, los índices salariales nominales más bajos de Dinamarca fueron casi cuatro veces superiores a los de Estonia. Cuando se expresa en estándares de poder adquisitivo para tener en cuenta el hecho de que los Estados miembros con índices salariales más elevados tienden a tener un nivel de precios más elevado, esta diferencia disminuye a menos del triple. En cuanto a los estándares de poder adquisitivo, en 2023, los índices salariales más bajos acordados mediante convenio colectivo fueron más elevados en Dinamarca, seguida de Italia, Bélgica, Austria, Suecia y Finlandia. Los índices salariales más bajos en términos de poder adquisitivo se registraron, con un margen significativo, en Estonia.

En la mayoría de los Estados miembros que dependen únicamente de la negociación colectiva, los aumentos de los índices salariales más bajos acordados mediante convenio colectivo fueron inferiores a la inflación durante el período de referencia (gráfico 5). Entre 2021 y 2023, el poder adquisitivo de los perceptores de salarios más bajos disminuyó entre un

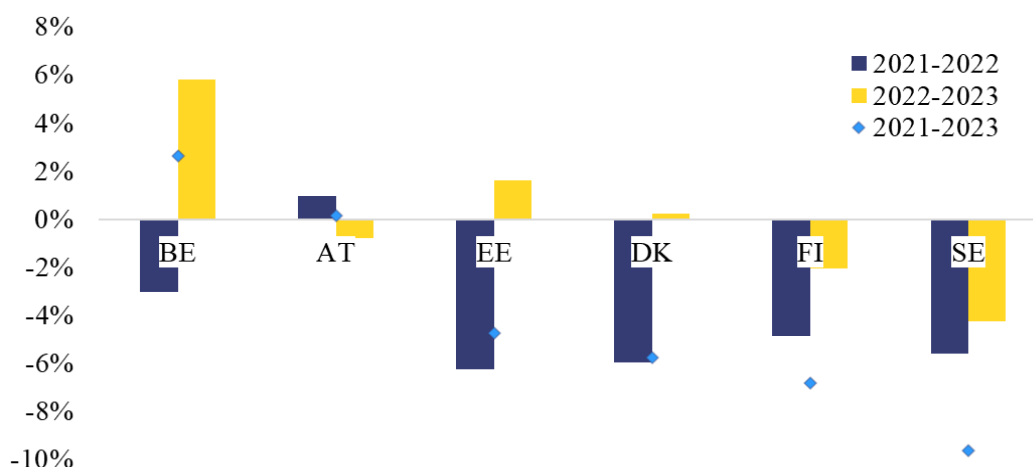
¹² Eurostat define a los trabajadores con salarios bajos como aquellos que ganan dos tercios o menos de la mediana nacional de ingresos brutos por hora. Sin embargo, la Directiva permite a los Estados miembros utilizar sus propias definiciones.

¹³ Italia notificó el índice salarial del percentil 25, en lugar del índice más bajo, de los convenios colectivos seleccionados que se aplican a los trabajadores con bajos ingresos.

¹⁴ Los Estados miembros han detectado convenios colectivos que se aplican a los trabajadores con salarios bajos y han presentado datos sobre los índices salariales más bajos encontrados.

– 5 y un – 10 % en todos los países excepto Austria y Bélgica. La mayor pérdida se registró en Suecia (– 10 %). Se registraron pérdidas menores, pero aún así significativas, en Finlandia (– 7 %), Dinamarca (– 6 %) y Estonia (– 5 %). En Austria, los índices salariales más bajos se mantuvieron relativamente estables en términos reales (0,2 %), mientras que en Bélgica crecieron un 3 %.

Gráfico 5: Crecimiento real de los índices salariales más bajos, 2021-2023



Nota: Los índices de crecimiento de Italia no estuvieron disponibles, ya que solo se facilitaron datos correspondientes a 2023.

Fuente: Contribuciones de los Estados miembros.

El alcance de las pérdidas de poder adquisitivo entre los perceptores del salario mínimo refleja la capacidad de los sistemas de protección del salario mínimo para adaptarse a la elevada inflación de manera oportuna. En varios países con una protección del salario mínimo prevista únicamente en los convenios colectivos, los trabajadores con los salarios más bajos experimentaron pérdidas salariales reales entre 2021 y 2023, mientras que el panorama es más desigual entre los Estados miembros con salarios mínimos legales. Cuando la fijación de salarios mínimos requiere la participación en la negociación colectiva, los ajustes a circunstancias imprevistas, como los aumentos repentinos de la inflación, pueden llevar más tiempo¹⁵. Además, la forma en que se tienen en cuenta las expectativas en materia de inflación en el proceso de fijación de salarios difiere de un Estado miembro a otro. Sin embargo, el impacto económico y social se vio mitigado por el hecho de que los índices salariales más bajos de los Estados miembros, que dependen de convenios colectivos para la protección del salario mínimo, tendieron a ser relativamente elevados en comparación con los salarios mínimos legales en otros países de la Unión.

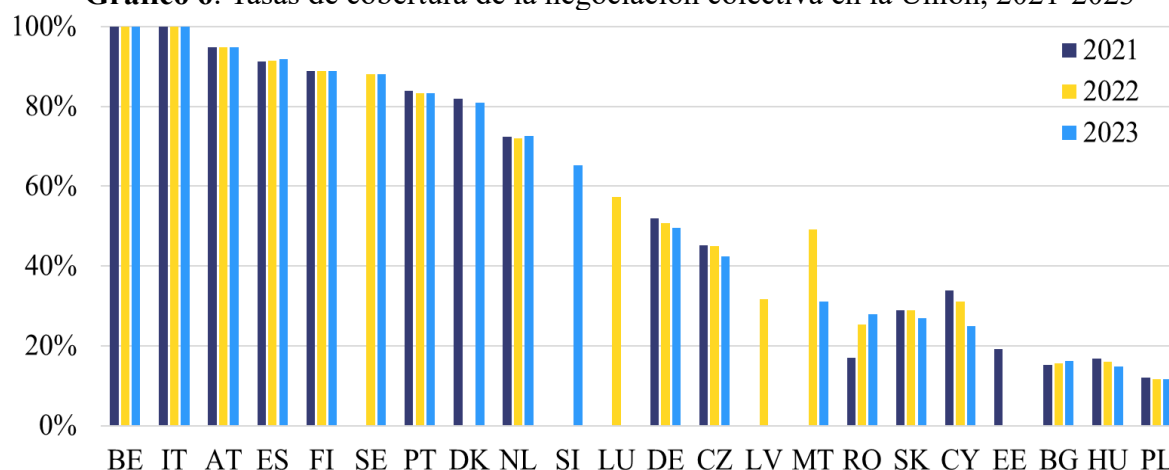
Cobertura de la negociación colectiva

Las tasas de cobertura de la negociación colectiva varían considerablemente entre los Estados miembros, con convenios colectivos que se aplican a todos los trabajadores en algunos Estados miembros y a menos de una quinta parte en otros (gráfico 6). Bélgica e Italia tuvieron tasas de cobertura de la negociación colectiva del 100 % en 2023, mientras que otros seis Estados miembros tuvieron tasas superiores al umbral del 80 %, a saber, Austria (94,9 %), España (91,8 %), Finlandia (88,8 %), Suecia (88 %), Portugal (83,3 %) y Dinamarca (81 %). Por debajo de este umbral, más de la mitad de todos los trabajadores estaban amparados por convenios colectivos en Países Bajos (72,6 %), Eslovenia (65,3 %) y Luxemburgo

¹⁵ OECD Employment Outlook [«Perspectivas de empleo de la OCDE», documento en inglés] (2023).

(57,3 %). Entre una quinta parte y la mitad de los trabajadores disfrutaban de cobertura en Alemania (49,5 %), Chequia (42,4 %), Letonia (31,6 %), Malta (31 %), Rumanía (28,0 %), Eslovaquia (27 %) y Chipre (24,9 %). Por último, las tasas más bajas de cobertura de la negociación colectiva, por debajo del 20 %, fueron las de Estonia (19,1 %), Bulgaria (16,2 %), Hungría (14,8 %) y Polonia (11,6 %)¹⁶. Entre 2021 y 2023, las tasas de cobertura de la negociación colectiva cambiaron relativamente poco, excepto en Chipre, Malta y Rumanía¹⁷.

Gráfico 6: Tasas de cobertura de la negociación colectiva en la Unión, 2021-2023



Nota: Irlanda, Grecia, Francia, Croacia y Lituania no presentaron datos para ninguno de los tres años. Malta utilizó diferentes fuentes de datos para cada año notificado: la encuesta sobre la estructura de los salarios de 2022 y un estudio realizado por el Departamento de Relaciones Industriales y de Empleo para 2023. Suecia utilizó un método diferente para calcular la cobertura de la negociación colectiva en 2021. Estonia, Luxemburgo, Letonia y Eslovenia y solo facilitaron datos para años específicos.

Fuente: Contribuciones de los Estados miembros.

PARTE II: PLANES DE ACCIÓN PARA PROMOVER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la actualidad hay dieciocho Estados miembros en los que la tasa de cobertura de la negociación colectiva es inferior al umbral del 80 %¹⁸. Por lo tanto, estos Estados miembros están obligados a establecer un plan de acción para promover la negociación colectiva de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva. La Directiva también establece que los planes de acción se harán públicos y se notificarán a la Comisión. Aunque no especifica un plazo para el establecimiento de los planes de acción, puede deducirse que debe hacerse sin demora indebida.

¹⁶ Debido a la disponibilidad de datos, las tasas de cobertura de la negociación colectiva de Luxemburgo y Letonia en esta comparación se refieren al año 2022, mientras que la tasa de Estonia se refiere a 2021.

¹⁷ En Chipre, el descenso notificado es coherente con la disminución a largo plazo de la densidad sindical observada en el país. En Rumanía, es probable que el aumento notificado refleje tanto la evolución institucional, como las reformas del diálogo social y la metodología de medición. La disminución en Malta se debe al uso de diferentes fuentes de datos.

¹⁸ Bulgaria, Chequia, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, Croacia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Polonia y Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia.

A 15 de junio de 2026, la Comisión ha recibido los planes de acción de doce Estados miembros¹⁹. Por consiguiente, el alcance del análisis se limita a los planes de acción de estos Estados miembros. En los seis Estados miembros restantes²⁰, los planes de acción se están debatiendo con los interlocutores sociales. La Comisión está siguiendo de cerca la situación en estos países y espera que establezcan sus planes de acción en los próximos meses.

Tal como exige la Directiva, los planes de acción recibidos se han establecido con la participación de los interlocutores sociales²¹. La mayoría de los Estados miembros especifican en sus planes de acción que se establecieron previa consulta a los interlocutores sociales²² o de acuerdo con ellos²³, mientras que en los demás casos esta consulta a los interlocutores sociales puede deducirse de fuentes públicas²⁴.

Todos ellos contienen un calendario claro para su plena ejecución. La mayoría de los planes de acción transmitidos a la Comisión deben ejecutarse en un plazo de cinco años²⁵. Esto coincide con la duración máxima que deben tener antes de su actualización obligatoria de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva. Algunos de los planes de acción²⁶ tienen un plazo más corto, de dos años. Además del calendario general, la mayoría de los planes de acción tienen plazos específicos para cada una de las medidas que contienen²⁷.

Los planes de acción recibidos también incluyen medidas concretas para promover la negociación colectiva. La Directiva deja a discreción de los Estados miembros la determinación de los mejores medios para alcanzar el objetivo de aumentar gradualmente la cobertura de la negociación colectiva. A este respecto, los Estados miembros podrían inspirarse en otros instrumentos no vinculantes de la Unión, como la Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social²⁸, así como en la orientación n.º 7 de las orientaciones de la Unión para las políticas de empleo²⁹.

¹⁹ Bulgaria, Chequia, Estonia, Irlanda, Grecia, Letonia, Lituania, Malta, Países Bajos, Polonia, Rumanía y Eslovaquia.

²⁰ Alemania, Croacia, Chipre, Luxemburgo, Hungría y Eslovenia.

²¹ Según el artículo 4, apartado 2, de la Directiva, los planes de acción deben establecerse previa consulta con los interlocutores sociales, mediante acuerdo con ellos, o tras una solicitud conjunta de los interlocutores sociales, tal como sea acordado entre los estos.

²² Bulgaria, Estonia, Irlanda, Grecia, Lituania, Países Bajos y Polonia y Eslovaquia.

²³ Chequia.

²⁴ Letonia, Malta y Rumanía.

²⁵ Esto es lo que sucede con los planes de acción de Bulgaria, Chequia, Irlanda, Grecia, Malta, Polonia, Rumanía y Eslovaquia, que deben ejecutarse de aquí a 2030. El plan de acción de Lituania, que se estableció antes que el resto (en 2024), prevé un plazo de ejecución de cuatro años (de 2024 a 2028).

²⁶ Estonia, Letonia y Países Bajos.

²⁷ A excepción de los de Estonia, Letonia y Malta, que solo fijaron un plazo global.

²⁸ Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

²⁹ Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

Las medidas concretas para promover la negociación colectiva incluidas en los planes de acción pueden clasificarse, en función de su objetivo principal, en las seis categorías principales siguientes.

- 1) **Reforzar la capacidad de los interlocutores sociales.** Estas medidas tienen por objeto permitir a los interlocutores sociales participar de manera más eficaz en la negociación colectiva a todos los niveles. A menudo incluyen formación, desarrollo de capacidades e intercambio de conocimientos. Nueve de los doce Estados miembros incluyen tales medidas en sus planes de acción³⁰.
- 2) **Mejorar el marco regulador de la negociación colectiva.** Las medidas de esta categoría tratan de eliminar los obstáculos jurídicos y procedimentales, aclarar los derechos y obligaciones de los interlocutores sociales y permitir la negociación en los niveles adecuados (por ejemplo, facilitando la negociación colectiva a nivel sectorial o en el contexto de las nuevas formas de trabajo). La mayoría de los planes de acción prevén este tipo de medidas³¹.
- 3) **Sensibilización y promoción de los beneficios de la negociación colectiva.** Estas medidas persiguen el objetivo de abordar las barreras informativas y culturales entre los trabajadores, los empleadores y el público en general. Incluyen campañas de información, publicaciones o portales web. Las medidas de esta categoría se incluyen en diez de los doce planes de acción³².
- 4) **Mejorar la recogida, el seguimiento y la transparencia de los datos sobre la negociación colectiva.** Esta categoría se refiere a medidas y herramientas como los registros de convenios colectivos, las estadísticas de cobertura y la presentación periódica de informes sobre los convenios colectivos y su cobertura. Diez planes de acción incluyen medidas de este tipo³³.
- 5) **Incentivos y mecanismos de apoyo para fomentar la negociación colectiva.** Algunos ejemplos de los diferentes planes de acción en esta categoría son la introducción de incentivos fiscales para las empresas que tienen un convenio colectivo o la creación de unidades especializadas dentro de los interlocutores sociales para proporcionar apoyo y orientación metodológica en las negociaciones de convenios colectivos. Siete planes de acción contemplan medidas que pueden clasificarse en esta categoría³⁴.
- 6) **Mecanismos de ejecución y resolución de litigios.** Estas medidas incluyen reforzar el papel de las inspecciones de trabajo en la aplicación de los convenios colectivos y proporcionar formación y recursos adicionales a los mediadores y a los árbitros. Figuran medidas de este tipo en los planes de acción de seis Estados miembros³⁵.

³⁰ Bulgaria, Chequia, Irlanda, Grecia, Lituania, Malta, Polonia, Rumanía y Eslovaquia.

³¹ Bulgaria, Chequia, Estonia, Irlanda, Grecia, Letonia, Lituania, Malta, Países Bajos, Polonia y Eslovaquia.

³² Bulgaria, Chequia, Estonia, Irlanda, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Rumanía y Eslovaquia.

³³ Bulgaria, Chequia, Estonia, Irlanda, Grecia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Rumanía y Eslovaquia.

³⁴ Bulgaria, Irlanda, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia y Rumanía.

³⁵ Bulgaria, Irlanda, Grecia, Países Bajos, Rumanía y Eslovaquia.

El documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al presente informe contiene una descripción más detallada de las medidas previstas en los planes de acción para cada una de estas categorías.

Evaluación de los planes de acción por parte de la Comisión

Puede considerarse que todos los planes de acción recibidos cumplen formalmente los requisitos legales establecidos en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva. Todos ellos se han establecido con la participación de los interlocutores sociales y contienen tanto un calendario claro como una serie de medidas concretas destinadas a aumentar la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

La eficacia de los planes de acción debe evaluarse a la luz de las especificidades de cada sistema nacional de negociación colectiva. De conformidad con la Directiva, los planes de acción tienen por objeto lograr un aumento gradual de la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, no existe una metodología estándar para evaluar *ex ante* la eficacia de las medidas para promover la negociación colectiva, ya que esto dependerá en gran medida de cómo se apliquen en la práctica. Además, deben tenerse en cuenta en cada caso las tradiciones y prácticas nacionales en materia de diálogo social.

En última instancia, la eficacia de los planes de acción se reflejará en la evolución de las tasas de cobertura de la negociación colectiva en los próximos años. A este respecto, aún es demasiado pronto para extraer conclusiones sobre la probabilidad de que cada plan de acción logre aumentar la tasa de cobertura.

Al mismo tiempo, ya pueden extraerse algunas observaciones preliminares sobre mejores prácticas:

- **Nivel de detalle de las medidas institucionales.** La mayoría de los planes de acción describen en términos concretos las medidas de sensibilización e información previstas³⁶, que pueden contribuir a crear un clima más favorable para la negociación colectiva. Sin embargo, a menudo son más vagos a la hora de explicar los futuros cambios institucionales que se introducirán en el marco de la negociación colectiva³⁷. Dado que las medidas institucionales suelen tener un impacto positivo directo en las tasas de cobertura de la negociación colectiva, sería preferible que todos los planes de acción las especificaran en términos más concretos.
- **Calendario de ejecución.** Todos los planes de acción incluyen un calendario general para su ejecución, pero algunos de ellos no establecen plazos específicos para cada medida individual que contienen³⁸. A este respecto, el establecimiento de plazos e hitos intermedios puede considerarse una buena práctica, dado que puede ayudar a garantizar un progreso constante y permitir un mejor seguimiento de la ejecución.

³⁶ Como campañas de sensibilización, iniciativas de recogida de datos o registros públicos de convenios colectivos.

³⁷ Mientras que algunos Estados miembros, como Bulgaria y Grecia, especifican el contenido de los cambios normativos que pretenden introducir, otros, como Letonia, Lituania o Eslovaquia, lo dejan más abierto y no aportan ninguna indicación sobre el posible contenido de dichos cambios o se limitan a hacer referencia a la necesidad de estudios y análisis adicionales.

³⁸ Esto es lo que sucede con los planes de acción de Estonia, Letonia y Malta.

- **Participación de los interlocutores sociales en el seguimiento de la ejecución.** Si bien todos los planes de acción contienen referencias al seguimiento de su ejecución (en algunos casos con indicadores detallados), solo algunos de ellos prevén expresamente la participación de los interlocutores sociales en esta tarea³⁹. Esto también se considera una buena práctica, puesto que los interlocutores sociales suelen estar en condiciones de evaluar si las medidas que se incluyen en el plan de acción se están ejecutando correctamente en la práctica.

CONCLUSIÓN

Entre 2021 y 2023, los salarios mínimos legales aumentaron en todos los Estados miembros. En aproximadamente la mitad de los Estados miembros, los aumentos compensaron la pérdida de poder adquisitivo causada por la elevada inflación. Los salarios mínimos también aumentaron más en los países en los que eran más bajos, lo que contribuyó a apoyar la convergencia al alza del salario mínimo, en consonancia con los objetivos de la Directiva.

En los Estados miembros en los que la protección del salario mínimo solo se proporciona a través de convenios colectivos, los índices salariales más bajos acordados colectivamente variaron de forma considerable. En la mayoría de los países, los aumentos de los índices salariales más bajos acordados colectivamente durante el período de referencia fueron inferiores a la inflación. Sin embargo, esto se vio parcialmente mitigado por el hecho de que estos índices eran, en general, relativamente más elevados que los de los países con salarios mínimos legales.

En la actualidad hay dieciocho Estados miembros en los que la tasa de cobertura de la negociación colectiva es inferior al umbral del 80 %. Por lo tanto, estos Estados miembros están obligados a establecer un plan de acción para promover la negociación colectiva de conformidad con la Directiva. Sin embargo, a 15 de junio de 2026, la Comisión ha recibido los planes de acción de doce Estados miembros.

Los planes de acción notificados a la Comisión cumplen los requisitos establecidos en la Directiva. Se han elaborado con la participación de los interlocutores sociales y contienen tanto medidas concretas para promover la negociación colectiva como un calendario claro para su aplicación. Una evaluación preliminar ha señalado algunas buenas prácticas, como la introducción de explicaciones detalladas de las medidas institucionales previstas. Es posible que los Estados miembros quieran tener en cuenta estos elementos en el contexto de la futura revisión y actualización de sus planes de acción.

La Comisión tiene intención de seguir de cerca el efecto de los planes de acción en la evolución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en los Estados miembros afectados y volverá a evaluar la eficacia de estos planes de acción en su próximo informe periódico al Parlamento Europeo y al Consejo, de conformidad con el artículo 10, apartado 3, de la Directiva.

³⁹ Chequia, Grecia, Polonia, Rumanía y Eslovaquia.

