Consejo de la Unión Europea

Bruselas, 26 de noviembre de 2021
(OR. en)

14366/21

Expediente interinstitucional: 2020/0310(COD)

SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
N.° doc. Ción.:	COM(2020) 682 final
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a un marco para unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea - Orientación general

I. INTRODUCCIÓN

El 28 de octubre de 2020, la Comisión presentó una propuesta de Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. La propuesta tenía por objeto imponer cuatro obligaciones principales a los Estados miembros, a saber:

1) fomentar la negociación colectiva, en particular por lo que respecta a la fijación de salarios;

2) respetar una serie de obligaciones de procedimiento a la hora de establecer o actualizar los salarios mínimos legales y evaluar su adecuación;

3) adoptar medidas para mejorar el acceso efectivo a la protección del salario mínimo de los trabajadores que tengan derecho a un salario mínimo con arreglo a la legislación nacional; y

4) recoger datos y comunicarlos a la Comisión con el fin de hacer un seguimiento de la cobertura y la adecuación de la protección del salario mínimo.

El objetivo de la Comisión con esta iniciativa era contribuir en particular a la aplicación de los principios 6 (salarios) y 8 (diálogo social y participación de los trabajadores) del pilar europeo de derechos sociales.

Con arreglo a la base jurídica pertinente, es decir, al artículo 153, apartado 2, del TFUE, leído en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), de dicho Tratado, el Consejo debe pronunciarse por mayoría cualificada, de conformidad con el procedimiento legislativo ordinario.

El Parlamento Europeo adoptó su mandato el 25 de noviembre de 2021.

El Comité Económico y Social adoptó su dictamen en su sesión plenaria del 25 de marzo de 2021[1].

El Comité de las Regiones adoptó su dictamen en su sesión plenaria del 19 de marzo de 2021[2].

II. DEBATES CELEBRADOS DURANTE LA PRESIDENCIA ESLOVENA

Los trabajos de la Presidencia eslovena se han basado en los avances logrados durante las Presidencias de sus socios del Trío, Alemania y Portugal, tal como se indica en el informe de situación de la Presidencia portuguesa[3]. La Presidencia eslovena presentó al Grupo «Cuestiones Sociales» cuatro propuestas transaccionales sucesivas, que se debatieron durante seis días completos de reuniones del Grupo y en numerosos diálogos bilaterales a todos los niveles.

1 7886/21.
2 7421/21.
3 9142/21 + COR1.

Al dirigir los debates a nivel del Grupo, la Presidencia tenía numerosos objetivos:

1) teniendo en cuenta la excepción específica que figura en el artículo 153, apartado 5, del TFUE, que salvaguarda la competencia de los Estados miembros para fijar los salarios mínimos, la Presidencia se aventuró a adaptar el texto a la luz del dictamen escrito del Servicio Jurídico del Consejo[4];

2) la Presidencia escuchó atenta e intensamente las preocupaciones de las delegaciones, que derivaban de la existencia de diferentes modelos nacionales de mercado laboral y sistemas de fijación de salarios. La Presidencia también trabajó detenidamente para tratar de mejorar la calidad técnica general del texto;

3) la Presidencia trabajó intensamente para encontrar soluciones transaccionales que respondieran a las diversas preocupaciones planteadas por las delegaciones, con el fin de lograr un equilibrio adecuado en el texto y recabar el apoyo de una amplia mayoría de Estados miembros.

A continuación se resumen los principales asuntos debatidos en los órganos preparatorios del Consejo.

[4] 6817/21.

Principales asuntos abordados en los órganos preparatorios del Consejo

1) Marco procedimental para unos salarios mínimos adecuados (título, artículo 1 y considerando 15)

El Grupo debatió ampliamente el carácter y el objeto de la Directiva, así como el tipo de obligación que establece. A raíz de dicho debate, se ha aclarado, mediante cambios en el título de la Directiva y a lo largo de todo el texto, que la Directiva establece un marco de la Unión de naturaleza procedimental para unos salarios mínimos adecuados.

También se ha aclarado que el objetivo de adecuación se persigue por distintos medios, dependiendo de si la protección del salario mínimo se regula mediante salarios mínimos legales, si se regula exclusivamente mediante una negociación colectiva sobre fijación de salarios o si se regula mediante una combinación de estos dos enfoques.

Por lo que respecta a la fijación de los salarios mínimos legales, el capítulo II establece diferentes obligaciones de procedimiento para promover que los salarios mínimos legales se fijen en un nivel adecuado, sin por ello interferir en la competencia de los Estados miembros para determinar dicho nivel.

En cuanto a los salarios mínimos fijados mediante negociación colectiva, también en los Estados miembros en que los salarios se basan exclusivamente en la negociación colectiva, la promoción de la negociación colectiva es el medio para mejorar la protección del salario mínimo, dado que una mayor cobertura de la negociación colectiva favorece la promoción de salarios mínimos adecuados (considerando 19).

A fin de reflejar mejor las disposiciones principales de la Directiva, se ha editado el artículo 1 (así como el considerando 15): el artículo 1, apartado 1, letra a), corresponde al capítulo II de la Directiva sobre la promoción de la adecuación de los salarios mínimos legales, la letra a *bis* (nueva) al artículo 4 sobre la promoción de la negociación colectiva y la letra b) a los artículos 8, 9, 10 *bis*, 11 y 12, que se centran en la aplicación de los derechos individuales actuales de los trabajadores a un salario mínimo.

2) Asimilación de los convenios colectivos universalmente aplicables con los convenios colectivos (artículo 3)

En la propuesta figuran distintas disposiciones relativas a los salarios mínimos legales y a los salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos. Por lo tanto, la distinción entre ambos es crucial. Sin embargo, dado que el contenido de los convenios colectivos universalmente aplicables se deriva del acuerdo de los interlocutores sociales, y no de un acto de Derecho público, y que, en consecuencia, son aplicables a un grupo determinado de trabajadores, se ha aclarado que los convenios colectivos universalmente aplicables no deben considerarse salarios mínimos legales.

En la misma línea, se ha aclarado que el resultado del mecanismo de fijación del salario mínimo para la gente de mar en el marco del Convenio sobre el trabajo marítimo debe tratarse del mismo modo que un convenio colectivo.

3) Promoción de la negociación colectiva sobre fijación de salarios (artículos 4 y 13, y considerando 19)

Se ha aclarado que el objetivo de la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva es reforzar la fijación de salarios que ofrecen los convenios colectivos y, por lo tanto, promover la adecuación de los salarios mínimos. Dado que los Estados miembros no pueden obligar a los interlocutores sociales a celebrar convenios colectivos, se ha establecido claramente en el considerando que el 70 % de cobertura de la negociación colectiva no es un objetivo, sino solo el umbral que activa la obligación de ofrecer un marco de condiciones favorables y un plan de acción para promover la negociación colectiva. Además, ahora figura explícitamente en el artículo 13 que los Estados miembros pueden autorizar a los interlocutores sociales a establecer ellos mismos conjuntamente el plan de acción.

4) Promoción de la adecuación de los salarios mínimos legales (artículo 5 y considerandos 20 a 21)

El artículo 5 ocupó un lugar central en los trabajos en todas las reuniones del Grupo; numerosas delegaciones pedían que se aligeraran las obligaciones, mientras que otras defendían la propuesta inicial de la Comisión. A raíz de estos debates se realizaron algunos ajustes. No obstante, ninguna de las presidencias sucesivas alteró la esencia de las disposiciones relativas a la promoción de la adecuación de los salarios mínimos legales.

Pese a que las delegaciones pidieron en numerosas ocasiones que se flexibilizara el uso de los elementos que figuran en el artículo 5, apartado 2, la Presidencia no ha eliminado la obligación de utilizar los cuatro elementos recogidos en dicho apartado. No obstante, teniendo en cuenta el dictamen escrito del Servicio Jurídico, se ha aclarado que los Estados miembros pueden decidir su pertinencia y peso relativo de conformidad con sus condiciones socioeconómicas nacionales imperantes.

En la misma línea, se ha mantenido la obligación de que los Estados miembros utilicen los valores de referencia indicativos para evaluar la adecuación de sus salarios mínimos legales, aunque se ha explicitado que cada Estado miembro puede elegir qué valores de referencia indicativos utilizar. Muchos Estados miembros criticaron el hecho de que en la propuesta inicial de la Comisión se pusiera gran énfasis en el 50 % del salario medio bruto y el 60 % de la mediana del salario bruto como posibles valores de referencia indicativos. Estos Estados miembros pidieron que se reconociera que la adecuación no solo tiene que ver con la equidad (relación entre el salario mínimo y otros salarios en un Estado miembro determinado), sino también con la dignidad del salario mínimo, en consonancia con el artículo 5, apartado 1, y el principio 6 del pilar europeo de derechos sociales[5]. Los indicadores de dignidad se utilizan principalmente a escala nacional. Así pues, la Presidencia ha limitado la descripción de los valores de referencia que figuran en el artículo 5, apartado 3, a los que «sean de uso habitual» y ha ampliado en el considerando 21 la lista de ejemplos de estos valores de referencia. La Presidencia ha actuado teniendo en cuenta el hecho de que este tema seguía suscitando numerosas observaciones, incluso en la última reunión del Grupo «Cuestiones Sociales». Los Estados miembros pedían más claridad; algunos pedían que se suprimieran los valores de referencia del 50 % y el 60 %, mientras que otros querían acercarse de nuevo a la propuesta de la Comisión, pero ninguna de las dos líneas de actuación contaba con el apoyo de una mayoría.

---

5 *«Principio 6 (Salarios):*

a) Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.

b) *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.»*

No se ha modificado la disposición que figura en el artículo 5, apartados 1 y 2, y que obliga a todos los Estados miembros a actualizar sus salarios mínimos legales de manera regular y oportuna, utilizando sus criterios. No obstante, a fin de tener en cuenta la situación específica de varios Estados miembros, que utilizan una fórmula de indexación para aumentar el importe de sus salarios mínimos legales entre estas actualizaciones periódicas, se ha añadido un nuevo apartado 2 *bis* y un nuevo considerando 20 *bis*.

5) Variaciones y deducciones [artículo 6, artículo 7, letra c), y considerando 22]

Se ha explicitado, en el considerando 22, que las variaciones y las deducciones pueden, en algunos casos, afectar negativamente a la adecuación de los salarios mínimos legales y que, por lo tanto, es importante evitar su uso generalizado. También se explicitado que los Tratados dejan la competencia para fijar los salarios mínimos —y, por tanto, también para decidir sobre las variaciones y deducciones— a los Estados miembros, que deben respetar los principios de no discriminación y proporcionalidad, dado que se trata de principios generales del Derecho de la Unión.

6) Contratación pública (artículo 9 y considerando 24)

En consonancia con la intención de la Comisión Europea de recordar, en una disposición de carácter declarativo, las obligaciones de las Directivas sobre contratación pública para apoyar y reforzar la aplicación de estas últimas, las Presidencias han armonizado aún más el artículo y el considerando con la redacción de dichas Directivas.

7) Seguimiento y recogida de datos (artículo 10 y considerando 25)

Las disposiciones del artículo 10 sobre seguimiento y recogida de datos suscitaron gran preocupación en muchos Estados miembros, que temían que supusieran cargas administrativas adicionales sin tener un claro valor añadido. Causó especial preocupación la obligación de proporcionar datos desglosados y, en particular, de disgregar los datos por discapacidad, ya que, por razones de privacidad, estos datos no suelen recopilarse. Tras los intensos intercambios mantenidos por la Presidencia y las delegaciones con la Comisión Europea, el texto del artículo 10 se ha modificado como sigue para tener en cuenta las preocupaciones de los Estados miembros:

- Teniendo en cuenta que los salarios mínimos no suelen cambiar drásticamente de un año a otro, muchos Estados miembros consideraban que la obligación de comunicar anualmente los datos constituía una carga innecesaria. En consecuencia, los datos deben ahora comunicarse cada dos años.

- Se ha aclarado en el considerando que corresponde a los Estados miembros elegir las fuentes de datos que utilizan y, en particular, que pueden utilizar datos nacionales, encuestas por muestreo y estimaciones en caso de que no dispongan de mejores fuentes de datos.

- La obligación de facilitar datos desagregados va acompañada ahora de la garantía de que estos datos solo deberán facilitarse si el Estado miembro dispone de ellos.

- Se reestructuró, por razones de redacción, la descripción de los datos que deben facilitar los Estados miembros. Con el fin de aligerar las obligaciones de comunicación de datos y de tener en cuenta qué datos son de fácil acceso, se realizaron los siguientes ajustes:

    - los Estados miembros solo deben facilitar una descripción de las deducciones a los salarios mínimos legales y de las variaciones de estos;

    - en lo relativo a la protección del salario mínimo regulada únicamente en los convenios colectivos,

        - se limitan los datos que deben comunicarse sobre los salarios mínimos en los convenios colectivos a los tipos de salario más bajos establecidos por los convenios colectivos que protegen a los trabajadores con salarios bajos o a una estimación de estos y a la proporción de trabajadores a los que protegen,

        - la comunicación de datos sobre los salarios de los trabajadores a los que no protege ningún convenio colectivo puede basarse en los salarios abonados.

- En la propuesta de la Comisión figuraba una disposición que facultaba explícitamente a la Comisión para solicitar a los Estados miembros datos adicionales caso por caso. Dicha disposición no recibió apoyo. Teniendo en cuenta que la Comisión siempre puede solicitar datos con arreglo al principio general de cooperación leal, se ha suprimido esta disposición.

- En el artículo 10, apartado 5, de la propuesta de la Comisión se establecía que el Comité de Empleo llevaría a cabo cada año un examen de la promoción de la negociación colectiva sobre fijación de salarios y de la adecuación de los salarios mínimos en los Estados miembros. Dado que los cometidos del Comité de Empleo se derivan directamente del artículo 150 del TFUE y que dicha disposición faculta al Consejo para adoptar una Decisión por la que se crea dicho Comité, la presente Directiva no debe especificar más esos cometidos. En consecuencia, la referencia al examen por parte del Comité de Empleo se ha trasladado al considerando y se ha recordado, también en el considerando, que, de conformidad con el Tratado, el Consejo y la Comisión pueden solicitar dicho examen. Teniendo en cuenta que el Comité de Empleo solo se ocupa de las políticas de empleo (título IX, artículos 143 a 150 del TFUE) y que el Comité de Protección Social se ocupa de la política social [título X, artículos 151 a 160 del TFUE, incluidas las condiciones de trabajo, tal como se establece en el artículo 153, apartado 2, letra b)], se ha añadido este último Comité al considerando.

8) Información para los trabajadores [artículo 10 *bis* (nuevo) y considerando 25 *bis* (nuevo)]

En el artículo 8, apartado 3, y en el artículo 10, apartado 3, de la propuesta de la Comisión figuraban disposiciones relativas a la información que se facilita a los trabajadores sobre la protección del salario mínimo a la que tienen derecho. Con el fin de racionalizar el texto, se han fusionado estas dos disposiciones en el nuevo artículo 10 *bis*.

9) Derecho de reparación y sanciones (artículos 11 y 12, y considerandos 26 y 26 *bis*)

A raíz de una petición de las delegaciones, se ha aclarado que el derecho de reparación y la obligación de aplicar sanciones solo afectan a los derechos relativos a la protección del salario mínimo, que ya forman parte de la legislación nacional. Por lo que respecta a las sanciones que deben adoptar los Estados miembros por cualquier vulneración de los derechos relativos al salario mínimo, se ha aclarado que las sanciones previstas en las normas relativas a la ejecución de los convenios colectivos son suficientes para cumplir lo dispuesto en el artículo 12.

En el Coreper del 24 de noviembre de 2021, una amplia mayoría de las delegaciones apoyó el trabajo realizado por la Presidencia y convino con la Presidencia en que el texto que había presentado reflejaba el centro de gravedad del Consejo. Numerosas delegaciones insistieron en que no debía introducirse ningún otro cambio en el texto, ya que representa un delicado equilibrio sin más margen de ajuste. Las delegaciones coincidieron en que el texto estaba lo suficientemente maduro como para transmitirlo al Consejo EPSCO para su debate y acuerdo, y solo DK indicó que votaría en contra.

Reservas pendientes

Reservas generales de estudio: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Reservas parlamentarias: NL

III. CONCLUSIÓN

Se invita al Consejo EPSCO a que manifieste su acuerdo sobre el texto (orientación general) que figura en el anexo del presente informe y encargue a la Presidencia que entable negociaciones sobre este expediente con los representantes del Parlamento Europeo y de la Comisión.

ANEXO

2020/0310 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a un marco para unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 153, apartado 2, en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo[6],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones[7],

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, los objetivos de la Unión son, entre otros, promover el bienestar de sus pueblos y obrar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en una economía social de mercado altamente competitiva.

[6] DO C [...] de […], p. […].
[7] DO C [...] de […], p. […].

(2) Con arreglo al artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea[8], todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

(3) La Carta Social Europea establece que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Asimismo, reconoce en particular el derecho de todos los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso, el derecho de todos los trabajadores y empleadores a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales, y el derecho a la negociación colectiva.

(4) El capítulo II del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, establece un conjunto de principios que sirven de guía para garantizar unas condiciones de trabajo justas. El principio n.º 6 del pilar reafirma el derecho de los trabajadores a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno. También establece que debe 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. Además, recuerda que debe evitarse la pobreza de los ocupados y que todos los salarios deben fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

[8] Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2012/C 326/02) (DO C 326 de 26.10.2012, p. 391).

(5) La orientación n.º 5 de la Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros[9] insta a los Estados miembros a que garanticen una participación efectiva de los interlocutores sociales en la fijación de salarios, lo cual debe repercutir en unos salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno y permitir una adecuada adaptación de los salarios a la evolución de la productividad, con vistas a una convergencia al alza. La orientación también exige a los Estados miembros que promuevan el diálogo social y la negociación colectiva sobre fijación de salarios. Además, compele a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a velar por que todos los trabajadores tengan un salario justo y adecuado y se beneficien de convenios colectivos o de un salario mínimo legal adecuado, habida cuenta de su impacto en la competitividad, la creación de empleo y la pobreza de los ocupados. La Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021[10] establece que los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar unas condiciones de trabajo justas. Además, la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020[11] recuerda que, en un contexto de crecientes diferencias sociales, es importante garantizar que cada trabajador perciba un salario justo. También se han emitido varias recomendaciones específicas por país a algunos Estados miembros en el ámbito de los salarios mínimos.

(6) La mejora de las condiciones de vida y de trabajo, en particular gracias a unos salarios mínimos adecuados, beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas de la Unión y es un requisito previo para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible. Si se abordan las grandes diferencias en la cobertura y adecuación de la protección de los salarios mínimos, se contribuye a mejorar la equidad del mercado laboral de la UE y se promueve el progreso social y económico, así como una convergencia al alza. La competencia en el mercado único debe basarse en unos estándares sociales elevados, en la innovación y en mejoras de la productividad, garantizando a su vez unas condiciones de competencia equitativas.

---

9 Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo, de 13 de octubre de 2020, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO L 344 de 19.10.2020, p. 22).

10 Comunicación de la Comisión, COM(2020) 575 final.

11 Comunicación de la Comisión, COM(2019) 650 final.

(7) Cuando los salarios mínimos tienen una cuantía adecuada, protegen la renta de los trabajadores desfavorecidos, contribuyen a garantizar una vida digna y limitan la caída de los ingresos en épocas difíciles. Los salarios mínimos contribuyen a sostener la demanda interna, a reforzar los incentivos al trabajo y a reducir las desigualdades salariales y la pobreza de los ocupados.

(8) Las mujeres, los trabajadores jóvenes y poco cualificados y las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de ser trabajadores con salarios mínimos o con salarios bajos que otros colectivos. Durante las recesiones económicas, como la crisis de la COVID-19, el papel de los salarios mínimos en la protección de los trabajadores con salarios bajos es cada vez más importante y resulta esencial para respaldar una recuperación económica sostenible e integradora. Actuar respecto al salario mínimo contribuye a la igualdad de género, ya que reduce la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres y también saca a las mujeres de la pobreza.

(9) La pandemia de COVID-19 está teniendo un impacto significativo en el sector de los servicios y en las pequeñas empresas, que tienen una elevada proporción de asalariados que cobran el salario mínimo. Además, los salarios mínimos también son importantes a la vista de las tendencias estructurales que están reconfigurando los mercados laborales y que se caracterizan cada vez más por tener unos porcentajes elevados de trabajo precario y no convencional. Estas tendencias han dado lugar a una mayor polarización del empleo, lo que ha producido un aumento de la proporción de profesiones poco remuneradas y poco cualificadas en la mayoría de los Estados miembros, así como una mayor desigualdad salarial en algunos de ellos.

(10) Si bien la protección del salario mínimo existe en todos los Estados miembros, en algunos de ellos esta protección proviene de disposiciones legislativas o administrativas y de convenios colectivos, mientras que en otros se proporciona exclusivamente a través de convenios colectivos.

(11) La protección del salario mínimo establecida por los convenios colectivos en las profesiones con salarios bajos es adecuada en la mayoría de los casos; sin embargo, los salarios mínimos legales son bajos en comparación con otros salarios de la economía de varios Estados miembros. En 2018, en nueve Estados miembros el salario mínimo legal no proporcionó ingresos suficientes a sus perceptores para alcanzar el umbral de riesgo de pobreza. Además, la utilización de tipos (variaciones) reducidos del salario mínimo y deducciones de los salarios mínimos legales afecta negativamente a su adecuación.

(12) No todos los trabajadores de la Unión están protegidos de forma efectiva por salarios mínimos, ya que en algunos Estados miembros, aunque dispongan de cobertura, algunos trabajadores reciben en la práctica una remuneración inferior al salario mínimo legal debido al incumplimiento de las normas vigentes. En particular, se ha constatado que este incumplimiento afecta especialmente a las mujeres, a los trabajadores jóvenes, a las personas con discapacidad y a los trabajadores agrarios. En los Estados miembros en los que la protección del salario mínimo solo se ofrece a través de convenios colectivos, se estima que la proporción de trabajadores no amparados varía entre el 2 % y el 55 % de todos los trabajadores.

(13) Si bien una negociación colectiva fuerte contribuye a garantizar una protección del salario mínimo adecuado, las estructuras tradicionales de negociación colectiva se han ido erosionando durante las últimas décadas, en parte debido a los cambios estructurales de la economía hacia sectores menos sindicalizados y a la disminución de la afiliación sindical relacionada con el aumento de las formas de trabajo nuevas y atípicas.

(14) De conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Comisión ha realizado consultas con los interlocutores sociales en un proceso en dos fases sobre las posibles medidas para abordar los retos relacionados con la protección de unos salarios mínimos adecuados en la Unión. No ha habido acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante adoptar medidas a escala de la Unión para fomentar que sus trabajadores estén protegidos por unos salarios mínimos adecuados, teniendo en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales.

(15) La presente Directiva establece un marco a escala de la Unión para promover una cuantía adecuada de los salarios mínimos, la negociación colectiva sobre fijación de salarios, en particular en interés de los trabajadores con salarios bajos, y el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo en la medida en que existan salarios mínimos en forma de salario mínimo legal o de salario fijado por convenios colectivos.

(16) En el pleno respeto de las competencias de los Estados miembros garantizadas por el artículo 153, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la presente Directiva no pretende armonizar la cuantía de los salarios mínimos en toda la Unión ni establecer ningún mecanismo uniforme para fijar los salarios mínimos. Tampoco interfiere con la libertad de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales ni de promover el acceso a la protección del salario mínimo prevista en los convenios colectivos, de conformidad con la normativa, las prácticas y las especificidades de cada país y respetando plenamente las competencias nacionales y la libertad contractual de los interlocutores sociales. La presente Directiva establece obligaciones de naturaleza procedimental, no impone a los Estados miembros en los que la protección del salario mínimo esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos la obligación de introducir un salario mínimo legal ni de hacer que los convenios colectivos sean universalmente aplicables. Asimismo, la presente Directiva no establece la cuantía de la remuneración, que entra dentro de la libertad contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y es competencia de los Estados miembros.

(17) Al tiempo que respeta el Reglamento (CE) n.º 593/2008, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), la presente Directiva debe aplicarse en relación con los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para determinar la condición de trabajador. Siempre que cumplan esos criterios, los trabajadores domésticos, los trabajadores según demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los falsos autónomos, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

(17 *bis*) (nuevo) Los trabajadores que realmente ejerzan una actividad por cuenta propia no se incluyen en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, ya que no cumplen estos criterios. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador autónomo aun cuando se cumplan las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos a la actividad que se ejerce realmente, y no a la descripción de la relación que hagan las partes.

(17 *ter*) (nuevo) La presente Directiva tiene en cuenta que el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión modificada, establece un mecanismo de fijación del salario mínimo para la gente de mar. A efectos de la presente Directiva, las decisiones del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo que deriven de dicho mecanismo de fijación del salario mínimo y que sean aplicadas por un Estado miembro deben considerarse convenios colectivos.

(18) Una negociación colectiva sobre fijación de salarios eficaz es un medio importante para garantizar que los trabajadores estén protegidos por unos salarios mínimos adecuados. En los Estados miembros que disponen de salarios mínimos legales, la negociación colectiva apoya la evolución salarial general y, por tanto, contribuye a mejorar la adecuación de los salarios mínimos. En los Estados miembros en los que la protección del salario mínimo se garantiza exclusivamente a través de la negociación colectiva, su cuantía y la proporción de trabajadores protegidos están directamente determinadas por el funcionamiento del sistema de negociación colectiva y por su cobertura. Una negociación colectiva fuerte y eficaz, junto con una amplia cobertura de los convenios colectivos sectoriales o intersectoriales, refuerza la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos.

(19) En un contexto de reducción de la cobertura de negociación colectiva, es fundamental que los Estados miembros la promuevan y así refuercen la fijación de salarios prevista en los convenios colectivos para mejorar la protección del salario mínimo de los trabajadores. Los Estados miembros con una amplia cobertura de negociación colectiva tienden a tener unos salarios mínimos elevados y una baja proporción de trabajadores con salarios bajos. Los Estados miembros con una pequeña proporción de trabajadores con salarios bajos tienen una tasa de cobertura de la negociación colectiva superior al 70 %. Del mismo modo, la mayoría de los Estados miembros con salarios mínimos altos en relación con la mediana salarial tienen una cobertura de la negociación colectiva superior al 70 %. Por tanto, los Estados miembros con una tasa de cobertura de negociación colectiva inferior al 70 % deben adoptar medidas para mejorar dicha negociación colectiva. Sin embargo, a fin de respetar la autonomía de los interlocutores sociales, que incluye su derecho a la negociación colectiva y excluye cualquier obligación de celebrar convenios colectivos, el umbral del 70 % de cobertura de negociación colectiva no debe interpretarse como un objetivo, sino que solo se utiliza como un indicador que determina las obligaciones de prever un marco de procedimientos propicios y de disposiciones institucionales que permitan que se creen las condiciones para la negociación colectiva, así como de establecer un plan de acción. Dicho plan podría estructurarse de cualquier modo y podría adoptarse antes de la entrada en vigor de la presente Directiva, siempre que contenga medidas destinadas a promover eficazmente la negociación colectiva y que se haya establecido en consulta con los interlocutores sociales.

(20) Son necesarias normas, prácticas y procedimientos sólidos para fijar y actualizar los salarios mínimos legales, a fin de ofrecer unos salarios mínimos adecuados, al tiempo que se salvaguardan los puestos de trabajo y la competitividad de las empresas, incluidas las pymes. Entre esas normas, prácticas y procedimientos se incluyen una serie de componentes para preservar la adecuación de los salarios mínimos legales, tales como los criterios para orientar a los Estados miembros a la hora de fijar y actualizar los salarios mínimos e indicadores para evaluar su adecuación, las actualizaciones periódicas y oportunas, la existencia de órganos consultivos y la participación de los interlocutores sociales. Una participación oportuna y efectiva de estos últimos a la hora de fijar y actualizar los salarios mínimos legales, así como de establecer o modificar fórmulas de indexación automática, cuando existan, es otro elemento de buena gobernanza que permite un proceso de toma de decisiones informado e inclusivo.

(20 *bis*) (nuevo) Los Estados miembros que utilicen un mecanismo de indexación automática, incluidos los mecanismos semiautomáticos que garanticen un aumento mínimo obligatorio del salario mínimo, deben velar por que, si el mecanismo forma parte de su marco, este requiera también actualizaciones oportunas del salario mínimo legal a intervalos regulares, a fin de seguir fomentando su adecuación. Las actualizaciones periódicas deben consistir en una evaluación del salario mínimo, tomando en consideración los criterios de orientación, seguida si procede de la modificación del importe. La frecuencia de la indexación automática podría diferir de la de las actualizaciones del salario mínimo legal.

(21) Los salarios mínimos se consideran adecuados si son justos en relación con la distribución salarial en el país y si proporcionan un nivel de vida digno. La adecuación de los salarios mínimos legales la determina y evalúa cada Estado miembro teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas nacionales, por ejemplo el crecimiento del empleo, la competitividad y la evolución regional y sectorial, tomando en consideración su poder adquisitivo y los niveles y evolución de la productividad, así como las cuantías, la distribución y el crecimiento de los salarios. El uso de indicadores y de valores de referencia asociados puede resultar de utilidad para los Estados miembros, orientando su evaluación de la adecuación del salario mínimo. Dichos indicadores deben ser seleccionados por los Estados miembros de entre los que son de uso habitual en el plano internacional, así como, según convenga, los utilizados habitualmente en el plano nacional. Pueden incluir valores de referencia que sean de uso habitual en el plano internacional, tales como el coeficiente que supone el salario mínimo bruto en relación con el 60 % de la mediana del salario bruto, el coeficiente que supone el salario mínimo bruto en relación con el 50 % del salario medio bruto, o el coeficiente que supone el salario mínimo neto en relación con el 50 % o el 60 % del salario medio neto, así como valores de referencia asociados a indicadores que sean de uso habitual en el plano nacional, tales como la comparación entre el salario mínimo neto y el umbral de pobreza, o el poder adquisitivo de los salarios mínimos.

(22) Los Estados miembros deben contar con los interlocutores sociales cuando fijen distintos niveles de salario mínimo legal (variaciones) o permitan reducciones de la remuneración abonada por debajo del nivel del salario mínimo legal (deducciones). Sin perjuicio de la competencia del Estado miembro para fijar el salario mínimo y las posibles variaciones y deducciones, a fin de promover la adecuación de los salarios mínimos, es importante evitar que las variaciones y deducciones se utilicen ampliamente, así como garantizar que respetan los principios de no discriminación y proporcionalidad. Algunas deducciones del salario mínimo legal pueden resultar adecuadas, ya que contribuyen a un objetivo legítimo, como, por ejemplo, cuando se ha pagado un montante en exceso o cuando una autoridad judicial o administrativa ordena tales deducciones. Otras, como las deducciones relativas al equipamiento necesario para desempeñar un trabajo o las deducciones de remuneraciones en especie, como el alojamiento, pueden afectar de forma negativa a la adecuación del salario mínimo.

(23) Es necesario disponer de un sistema eficaz de aplicación de las normas que incluya controles e inspecciones sobre el terreno para garantizar el funcionamiento de los marcos legales nacionales relativos al salario mínimo. A fin de reforzar la eficacia de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley, también se requiere una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, por ejemplo para hacer frente a retos importantes como los relacionados con la subcontratación, el falso trabajo por cuenta propia o las horas extraordinarias no registradas.

(24) Para la ejecución de los contratos públicos y de concesión, es esencial que se aplique de forma efectiva la protección del salario mínimo establecida por disposiciones legales o por convenios colectivos. Dado que en la ejecución de dichos contratos o en la cadena de subcontratación a partir de entonces pueden incumplirse los convenios colectivos que regulan la protección de los salarios mínimos en un sector determinado, los trabajadores recibirían en ese caso una remuneración inferior a la cuantía salarial acordada en los convenios colectivos sectoriales. A fin de evitar situaciones de ese tipo, es importante que los poderes adjudicadores de contratos públicos garanticen, en consonancia con el artículo 18, apartado 2, y el artículo 71, apartado 1, de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre contratación pública[12], con el artículo 36, apartado 2, y el artículo 88, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales[13], así como en el artículo 30, apartado 3, y en el artículo 42, apartado 1, de la Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la adjudicación de contratos de concesión[14], que los operadores económicos otorguen a sus trabajadores los salarios fijados en los convenios colectivos para cada sector y para cada zona geográfica que se haya determinado con vistas a cumplir las obligaciones aplicables en el ámbito del Derecho laboral, sin que por ello la presente Directiva establezca obligación adicional alguna en relación con dichas Directivas.

---

12 Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 65).

13 Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

14 Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión (DO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

(25) Un seguimiento y una recogida de datos fiables son fundamentales para analizar la evolución de los salarios mínimos. Los Estados miembros deben poder elegir el método de recogida de datos. En concreto, deben poder servirse de encuestas por muestreo que sean lo suficientemente representativas, bases de datos nacionales, datos armonizados de la UE procedentes de Eurostat u otras fuentes públicamente accesibles, como la OCDE. Cuando los datos pertinentes no se encuentren fácilmente disponibles, los Estados miembros podrán recurrir a estimaciones. La Comisión informará cada dos años al Parlamento Europeo y al Consejo sobre su análisis de los cambios en la adecuación y en la cobertura de del salario mínimo basándose en los datos y en la información que faciliten los Estados miembros. Además, los avances deben ser objeto de seguimiento en el marco del proceso de coordinación de las políticas económicas y de empleo a escala de la Unión. El Consejo o la Comisión pueden pedir al Comité de Empleo y al Comité de Protección Social, con arreglo respectivamente a los artículos 150 y 160 del TFUE, que estudien en sus respectivos ámbitos de competencias el fomento de la negociación colectiva para la fijación de salarios y la adecuación de los salarios mínimos en los Estados miembros basándose en el informe elaborado por la Comisión y en otros instrumentos de supervisión multilateral, como la evaluación comparativa.

(25 *bis*) (nuevo) Los trabajadores deben tener fácil acceso a una información adecuada sobre los salarios mínimos aplicables a fin de garantizar un grado adecuado de transparencia y previsibilidad en lo que respecta a sus condiciones de trabajo.

(26) Los trabajadores deben estar en condiciones de ejercer su derecho de defensa cuando se vulneren sus derechos relativos a la protección del salario mínimo reconocidos por la legislación nacional. A fin de evitar que los trabajadores se vean privados de sus derechos, en caso de que tales derechos existan en la legislación nacional, y sin perjuicio de las formas específicas de reparación y de resolución de controversias previstas en los convenios colectivos, incluidos los sistemas de resolución de litigios colectivos, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que tengan acceso a una resolución de controversias efectiva e imparcial y que disfruten del derecho de reparación, así como de una protección efectiva frente a cualquier forma de perjuicio en caso de que decidan ejercer su derecho de defensa.

(26 *bis*) (nuevo) Los Estados miembros deben establecer normas sobre las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales sobre salarios mínimos establecidas en la legislación nacional o en convenios colectivos. Dichas normas pueden contener o limitarse a una referencia a compensación o a sanciones contractuales previstas, cuando proceda, en las normas sobre la ejecución de los convenios colectivos.

(27) La Comisión debe llevar a cabo una evaluación que sirva de base para una revisión de la aplicación efectiva de la presente Directiva. Asimismo, debe informar al Consejo y al Parlamento Europeo de los resultados de dicha revisión.

(28) Las reformas y medidas adoptadas por los Estados miembros para promover una protección del salario mínimo adecuado de los trabajadores no siempre han sido exhaustivas ni sistemáticas, aunque son pasos en la dirección correcta. Además, si se actúa en el plano de la UE, ello puede contribuir a que sigan mejorando las condiciones de vida y de trabajo en la Unión y puede atenuar posibles inquietudes sobre repercusiones económicas negativas derivadas de medidas aisladas de los Estados miembros para mejorar la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos. Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a sus dimensiones y sus efectos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(29) La presente Directiva establece requisitos mínimos para un marco procedimental y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. Salvo que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico nacional vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede utilizarse para reducir los derechos existentes de los trabajadores, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel general de protección del que gozan los trabajadores en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

(30) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a evaluar las repercusiones de su acto de transposición en las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones. Si se comprueba que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas se ven afectadas de manera desproporcionada, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de introducir medidas para ayudar a estas empresas a adaptar sus estructuras de remuneración a los nuevos requisitos.

(31) El Instrumento de Apoyo Técnico[15] y el Fondo Social Europeo Plus[16] están a disposición de los Estados miembros para desarrollar o mejorar los aspectos técnicos de los marcos relativos al salario mínimo, por ejemplo en lo que se refiere a la evaluación de la adecuación, el seguimiento y la recogida de datos, la ampliación del acceso, así como al cumplimiento y al desarrollo de capacidades generales relacionadas con la aplicación de dichos marcos.

---

15 Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de mayo de 2020, por el que se establece el Instrumento de Apoyo Técnico, COM(2020) 409 final.

16 Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo Plus (FSE+), COM(2018) 382 final.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

1. Con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos, la presente Directiva establece un marco para:

a) fomentar unas cuantías adecuadas en relación con los salarios mínimos legales;

a *bis*) (nueva) promover la negociación colectiva sobre la fijación de salarios;

b) potenciar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo […] allí donde existe.

1 *bis*. (nuevo) La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las competencias de los Estados miembros en la fijación del nivel de los salarios mínimos y del pleno respeto a la autonomía de los interlocutores sociales, así como a su derecho a negociar y celebrar convenios colectivos.

2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la decisión de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales, de promover el acceso a la protección del salario mínimo prevista en los convenios colectivos o de hacer ambas cosas.

3. La presente Directiva en ningún caso impone:

a) a los Estados miembros en los que la fijación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos la obligación de introducir un salario mínimo legal,

b) a ningún Estado miembro la obligación de hacer que cualquier convenio colectivo sea universalmente aplicable.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

La presente Directiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Artículo 3

Definiciones

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) «salario mínimo»: la remuneración mínima que un empleador está obligado a pagar a los trabajadores, con arreglo a la legislación nacional o a convenios colectivos, por el trabajo realizado o por los servicios prestados durante un período determinado, calculada sobre la base del tiempo o del rendimiento;

2) «salario mínimo legal»: el salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes, a excepción de los salarios mínimos fijados mediante acuerdos colectivos que se hayan hecho de aplicación general, sin que la autoridad que los adopta disponga de discrecionalidad alguna respecto del contenido de las disposiciones aplicables;

3) «negociación colectiva»: toda negociación que tenga lugar, con arreglo a la legislación y prácticas nacionales de cada Estado miembro, entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones patronales, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, para determinar las condiciones laborales; o para regular las relaciones entre empresas y trabajadores; o para regular las relaciones entre los empleadores o sus organizaciones y una organización u organizaciones de trabajadores, cuyo resultado previsto sea un convenio colectivo;

4) «convenio colectivo»: todo acuerdo por escrito relativo a las condiciones laborales celebrado por los interlocutores mencionados en el apartado 3, incluidos los que se hayan hecho de aplicación general.

Se considerará convenio colectivo de un Estado miembro todo mecanismo de fijación de salarios mínimos adoptado en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo y aplicado en dicho Estado miembro.

5) «cobertura de la negociación colectiva»: proporción de trabajadores a escala nacional a los que se aplica un convenio colectivo, calculada como el coeficiente entre:

a) el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, incluidos los acuerdos que no contengan disposiciones salariales, y

b) el número de trabajadores cuyas condiciones de trabajo puedan reglamentarse mediante convenios colectivos de conformidad con la legislación y prácticas nacionales.

Artículo 4

Promoción de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios

1. Con el fin de aumentar la cobertura de la negociación colectiva, potenciando así la fijación de salarios prevista en los convenios colectivos, los Estados miembros, en consulta con los interlocutores sociales y con arreglo a la legislación y prácticas nacionales:

a) promoverán el desarrollo y el refuerzo de la capacidad de los interlocutores sociales para participar en la negociación colectiva sobre fijación de salarios, tanto a nivel sectorial como intersectorial; y

b) fomentarán unas negociaciones constructivas, significativas e informadas sobre los salarios entre los interlocutores sociales.

2. Además, cuando la cobertura de la negociación colectiva sea inferior a un umbral del 70 %, los Estados miembros establecerán un marco de condiciones favorables para la negociación colectiva, bien por ley, tras consultar a los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos, y establecerán, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción para promover la negociación colectiva. El plan de acción se hará público y se notificará a la Comisión Europea.

CAPÍTULO II

SALARIOS MÍNIMOS LEGALES

Artículo 5

Fomento de la adecuación de los salarios mínimos legales

1. Los Estados miembros con salarios mínimos legales establecerán el marco necesario para fijar y actualizar los salarios mínimos legales. La fijación y la actualización se guiarán por criterios establecidos para promover la adecuación con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas, la cohesión social y la convergencia al alza. Los Estados Miembros deberán definir dichos criterios de conformidad con las prácticas nacionales, ya sea en la legislación nacional pertinente, en las decisiones de los organismos competentes o en acuerdos tripartitos. Los criterios se definirán de forma estable y clara.

2. Los criterios nacionales contemplados en el apartado 1 incluirán al menos los siguientes elementos, cuya pertinencia y peso relativo podrán decidir los Estados miembros de acuerdo con sus condiciones socioeconómicas nacionales imperantes:

   a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida y la contribución de los impuestos y las prestaciones sociales;

   b) la cuantía general de los salarios y su distribución;

   c) la tasa de crecimiento de los salarios;

   d) los niveles de productividad y su evolución.

2 *bis*. (nuevo) Además de las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 4, los Estados miembros podrán utilizar un mecanismo de indexación automática para adaptar los salarios mínimos legales en función de los criterios adecuados y con arreglo a la legislación o prácticas nacionales.

3. Los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos que sean de uso habitual para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales.

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar la actualización periódica y oportuna de los salarios mínimos legales a fin de seguir promoviendo su adecuación.

5. Los Estados miembros garantizarán la existencia de órganos consultivos para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal.

Artículo 6

Variaciones y deducciones

Cuando los Estados miembros permitan diferentes tipos de salario mínimo legal para grupos específicos de trabajadores o deducciones que reduzcan la remuneración abonada hasta un nivel inferior al del correspondiente salario mínimo legal, velarán por que estas variaciones y deducciones respeten los principios de no discriminación y proporcionalidad.

Artículo 7

Participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización del salario mínimo legal

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para posibilitar la participación de los interlocutores sociales de manera oportuna y efectiva en la fijación y actualización del salario mínimo legal, en particular mediante la participación en los órganos consultivos a los que se refiere el artículo 5, apartado 5, y, especialmente, en lo concerniente a:

a) la selección y aplicación de los criterios mencionados en el artículo 5, apartados 1 y 2, para la determinación de las cuantías del salario mínimo legal;

a *bis*) (nueva) el establecimiento de una fórmula de indexación automática, o su modificación en caso de existir tal fórmula;

b *ter*) (nueva) la selección y aplicación de los valores de referencia indicativos mencionados en el artículo 5, apartado 3;

b) las actualizaciones de las cuantías del salario mínimo legal a las que se refiere el artículo 5, apartado 4;

c) el establecimiento de las variaciones y deducciones del salario mínimo legal a las que se refiere el artículo 6;

d) las decisiones relativas a la recogida de datos y la realización de estudios para informar a las autoridades encargadas de fijar el salario mínimo legal.

Artículo 8

Acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales

Los Estados miembros, en consulta o cooperación con los interlocutores sociales, adoptarán las siguientes medidas, cuando corresponda, para mejorar el acceso de los trabajadores a la protección legal del salario mínimo:

a) preverán los controles e inspecciones sobre el terreno adecuados, que serán llevados a cabo por las inspecciones de trabajo o por los organismos responsables de la aplicación de los salarios mínimos legales; dichos controles e inspecciones serán proporcionados y no discriminatorios; y

b) elaborarán orientaciones para que las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación se centren y persigan activamente a los empleadores que incumplan la normativa;

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES HORIZONTALES

Artículo 9

Contratación pública

Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas, de conformidad con la Directiva 2014/24/UE, la Directiva 2014/25/UE y la Directiva 2014/23/UE, para garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos o de concesión, los operadores económicos, y sus subcontratistas, cumplan las obligaciones aplicables relativas a los salarios en el ámbito del Derecho laboral establecidas por el Derecho de la Unión, la legislación nacional, los convenios colectivos o las disposiciones de Derecho laboral internacional.

Artículo 10

Seguimiento y recogida de datos

1. Los Estados miembros harán un seguimiento de la cobertura y la adecuación de los salarios mínimos.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, cada dos años, antes del 1 de octubre del año pertinente, los siguientes datos e información:

a 0) (nueva) la tasa de cobertura de la negociación colectiva;

a) en lo relativo a los salarios mínimos legales:

i) la cuantía de los salarios mínimo legales y la proporción de trabajadores cubiertos por ellos,

ii) una descripción de las variaciones y deducciones existentes;

b) en lo relativo a la protección del salario mínimo regulada únicamente en los convenios colectivos:

i) las cuantías de salario más bajas establecidas en los convenios colectivos que cubren a los trabajadores con salarios bajos, o bien una estimación de las mismas, así como la proporción de trabajadores cubiertos por tales convenios, o bien una estimación de la misma;

iii) la cuantía de los salarios abonados a los trabajadores que no estén cubiertos por convenios colectivos y su relación con la cuantía de los salarios abonados a los trabajadores que sí lo están.

Los Estados miembros no están obligados a comunicar los datos contemplados en el artículo 10, apartado 2, letra b), inciso i), para los convenios colectivos de nivel empresarial.

Los Estados miembros facilitarán las estadísticas y la información a que se refiere el presente apartado, desagregadas en la medida de lo posible por sexo, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector.

El primer informe comprenderá los años [*X, Y, Z: los tres años anteriores al año de transposición*] y se entregarán a más tardar el [*1 de octubre de YY: el año siguiente a la transposición*]. Los Estados miembros podrán omitir las estadísticas y la información que no estén disponibles antes del [*fecha de la transposición*].

4. La Comisión analizará los datos e información transmitidos por los Estados miembros en los informes a los que se refiere el apartado 2 e informará al respecto cada dos años al Parlamento Europeo y al Consejo.

Artículo 10 **bis** ***(nuevo)***

Información sobre la protección del salario mínimo

Los Estados miembros velarán por que la información referente a la protección del salario mínimo esté disponible públicamente de forma exhaustiva y fácilmente consultable. Esto no se aplica a los convenios colectivos de nivel empresarial.

Artículo 11

Derecho de reparación y protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya finalizado, tengan acceso a una resolución de controversias efectiva e imparcial y tengan derecho a reparación en caso de que la legislación nacional o los convenios colectivos contemplen derechos relativos al salario mínimo legal o a la protección del salario mínimo y hayan sido vulnerados, sin perjuicio de las formas específicas de reparación y resolución de controversias reguladas, cuando proceda, en dichos convenios colectivos.

2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los representantes de los trabajadores, de cualquier trato desfavorable por parte del empleador y de cualquier consecuencia adversa derivada de una denuncia presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento incoado con el fin de hacer cumplir los derechos relativos a la protección del salario mínimo en caso de que tales derechos estén previstos en la legislación nacional o en convenios colectivos y hayan sido vulnerados.

Artículo 12

Sanciones

Los Estados miembros establecerán normas relativas a las sanciones aplicables a las infracciones de los derechos y obligaciones relativos al salario mínimo, en la medida en que tales derechos y obligaciones estén previstos en la legislación nacional o en convenios colectivos. Tales sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Aplicación

Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación total o parcial de la presente Directiva, incluido el establecimiento del plan de acción con arreglo al artículo 4, apartado 2, si así lo solicitan dichos interlocutores de manera conjunta. En este caso, los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Artículo 14

Divulgación de la información

Los Estados miembros velarán por que las medidas nacionales de transposición de la presente Directiva, junto con las disposiciones pertinentes ya en vigor en relación con el objeto establecido en el artículo 1, se pongan en conocimiento de los trabajadores y de los empresarios, incluidas las pymes.

Artículo 15

Evaluación y revisión

La Comisión llevará a cabo una evaluación de la presente Directiva a más tardar [cinco años después de su transposición]. A continuación, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo en el que se revisará la aplicación de la presente Directiva y propondrá, en su caso, modificaciones legislativas.

Artículo 16

Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

1. 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.

2. 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 fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.

3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

Artículo 17

Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar [*dos años después de la fecha de entrada en vigor*]. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

   Cuando los Estados miembros adopten dichas medidas, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 18

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 19

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo	*Por el Consejo*
El Presidente/La Presidenta	*El Presidente/La Presidenta*