Consejo de la Unión Europea

Bruselas, 4 de junio de 2021
(OR. en)

9142/21

Expediente interinstitucional: 2020/0310(COD)

SOC 381
EMPL 283
CODEC 835

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea - *Informe de situación*

I. INTRODUCCIÓN

El 28 de octubre de 2020, la Comisión aprobó una propuesta de Directiva relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. La propuesta tiene por objeto reforzar la protección del salario mínimo de los trabajadores mediante el establecimiento de requisitos mínimos a escala de la Unión para garantizar tanto que los salarios mínimos se fijen en una cuantía adecuada como que los trabajadores tengan acceso a la protección del salario mínimo, ya sea en forma de salario mínimo legal o de salario fijado por convenios colectivos, tal y como se definen a efectos de la presente Directiva.

Los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales» debatieron la propuesta durante once videoconferencias informales (cuatro durante la Presidencia alemana y siete durante la Presidencia portuguesa). Desde el inicio de los debates, varios Estados miembros se opusieron a la propuesta de la Comisión, ya que consideraban que carece de una base jurídica válida y, en particular, es contraria a la cláusula de excepción del artículo 153, apartado 5, del TFUE. Por el contrario, varios Estados miembros acogieron favorablemente la iniciativa al considerarla un paso importante para cumplir el principio 6 del pilar europeo de derechos sociales. Otros Estados miembros aún no han definido una posición a nivel nacional.

Considerando que la cuestión de la base jurídica es esencial para seguir avanzando en la propuesta, la Presidencia alemana pidió al Servicio Jurídico del Consejo que emitiera un dictamen escrito sobre la cuestión de la base jurídica. El Servicio Jurídico del Consejo emitió su dictamen el 9 de marzo de 2021 (6817/21).

A partir de los trabajos exploratorios de la Presidencia alemana, los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales» prosiguieron el estudio del expediente durante la Presidencia portuguesa en siete videoconferencias informales. En la sección II del presente documento se resumen los avances logrados.

La propuesta transaccional de la Presidencia portuguesa figura en el anexo 1 del presente informe. Los cambios en relación con la propuesta de la Comisión (12477/20) se señalan en **negrita** y las supresiones mediante el símbolo **[…]**; La presente propuesta transaccional trata aquellas partes de la propuesta de la Comisión que, en ese momento, ya habían sido examinadas por los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales».

El 21 de enero de 2021 finalizó el plazo de ocho semanas para consultar a los Parlamentos nacionales de conformidad con el artículo 6 del Protocolo n.º 2[1] anejo a los Tratados. En esa fecha, los Parlamentos nacionales de tres Estados miembros (Dinamarca, Malta y Suecia) habían enviado sus dictámenes motivados, por lo que no se alcanzó el umbral que, de conformidad con el artículo 7, apartado 2, de dicho Protocolo, da lugar a la obligación de revisión en caso de incumplimiento del principio de subsidiariedad.

El Parlamento Europeo no ha formulado aún su posición en primera lectura. Respecto de la base jurídica propuesta del artículo 153, apartado 2, leído en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el Consejo debe actuar con arreglo al procedimiento legislativo ordinario con el Parlamento Europeo.

El Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones han emitido sendos dictámenes sobre la propuesta[2].

Por el momento, se considera que todas las delegaciones tienen reservas generales de estudio sobre la propuesta.

---

[1] Protocolo n.º 2 sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, DO C 326 de 26.10.2010, p. 206.

[2] 7886/21 (CESE) y 7421/21 (CDR)

II. TRABAJOS DEL CONSEJO DURANTE LA PRESIDENCIA PORTUGUESA

A la espera del dictamen del Servicio Jurídico del Consejo sobre la base jurídica, considerado por muchas delegaciones como una condición política previa para avanzar, los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales» valoraron la evaluación de impacto de la Comisión (12477/21 ADD3). El 2 de noviembre de 2020, se remitió a las delegaciones un cuestionario, al que respondieron veintiséis Estados miembros. La evaluación de impacto se analizó a fondo y se debatió en una videoconferencia informal de los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales» el 20 de enero de 2021. El resumen de dicha evaluación hecho por la Presidencia figura en el anexo 2 del presente informe.

Teniendo en cuenta el dictamen del Servicio Jurídico del Consejo y las opiniones expresadas por las delegaciones, la Presidencia presentó, a finales de abril de 2021, un texto transaccional. No se trataron en ese texto los considerandos, ya que aún no habían sido debatidos por los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales», ni el artículo 10, ya que el debate correspondiente se pospuso hasta la Comisión presentara información técnica adicional por escrito (WK 5391/21).

III. PRINCIPALES CUESTIONES DEBATIDAS EN EL GRUPO

Objeto

Tras un debate exhaustivo sobre las obligaciones creadas por el artículo 1, la Presidencia, en consonancia con las opiniones expresadas por muchas delegaciones, añadió la palabra «**fomentar**» en el encabezamiento del apartado 1 con el fin de aclarar el objetivo general de la Directiva, sustituyendo también la palabra «fijar» antes de *cuantías adecuadas en relación con los salarios mínimos* en el apartado 1, letra a).

Con una ligera reformulación, la Presidencia también dejó claro que el artículo 1, apartado 3, contiene dos aclaraciones: 1) que los Estados miembros que fijan los salarios exclusivamente a través de convenios colectivos no están obligados a introducir un salario mínimo legal, y 2) que ningún Estado miembro está obligado a hacer que los convenios colectivos sean universalmente aplicables.

Derechos individuales

Varios Estados miembros pidieron garantías de que esta Directiva no crearía derechos individuales para los trabajadores. Teniendo también en cuenta las sugerencias de mejora de las aclaraciones contenidas en el dictamen del Servicio Jurídico del Consejo, la Presidencia respondió a ello, en consonancia con el artículo 1 de la propuesta, cambiando el título de la Directiva por «Directiva **relativa a un marco para** unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea». Por esta misma razón, la palabra «otros» se suprimió de la cláusula estándar de no regresión del artículo 16, apartado 3. Varios Estados miembros acogieron favorablemente estos cambios. Sin embargo, se pidieron aclaraciones adicionales, por ejemplo en el artículo 1 y 11.

Limitación del ámbito de aplicación

A petición de un par de Estados miembros, la Presidencia incluyó un nuevo apartado 2 en el artículo 2, que permite a los Estados miembros excluir de la aplicación de la presente Directiva a los trabajadores del mar, cubiertos por el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 en su versión modificada. Aunque se acogió con satisfacción, también se pidió que no se aplicara a los pescadores en determinados casos. Varios Estados miembros plantearon el problema específico de los funcionarios, que en muchos Estados miembros tienen una relación laboral de Derecho público.

Protección del salario mínimo mediante convenio colectivo frente a protección mediante salario mínimo legal

Varios Estados miembros plantearon la cuestión de si los salarios mínimos negociados por los interlocutores sociales y posteriormente declarados de aplicación general mediante un acto administrativo se considerarían un salario mínimo legal o un salario mínimo establecido mediante negociación colectiva. La Presidencia respondió ajustando las definiciones del artículo 3 de «salario mínimo legal», «convenio colectivo» y «cobertura de la negociación colectiva». La mayoría de las delegaciones lo acogieron favorablemente.

Obligación de promover la cobertura de la negociación colectiva

Para responder a las peticiones de muchas delegaciones, que llamaron la atención sobre las especificidades de sus sistemas nacionales de negociación colectiva y, en particular, sobre la importancia de los convenios colectivos a nivel de empresa en algunos Estados miembros, la Presidencia incluyó las palabras «**de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales**» en el encabezamiento del artículo 4, apartado 1, así como las palabras «**en particular**» en la letra a).

En respuesta a la petición de muchos Estados miembros de una mayor seguridad en cuanto a sus obligaciones en caso de que no alcanzaran una cobertura de negociación colectiva del 70 % y con el fin de racionalizar las obligaciones, se aclaró en el artículo 4, apartado 2, que solo tendrían que establecer un plan de acción que incluyera un marco de condiciones favorables, que solo tendría que revisarse a intervalos regulares de [x] años, que se fijaría en la Directiva.

Adecuación del salario mínimo legal

La Presidencia aclaró que la Directiva tiene por objeto promover la adecuación de los salarios mínimos modificando el título del artículo 5. Al introducir el término «marco» en el artículo 5, apartado 1, la Presidencia ha subrayado una vez más que la presente Directiva es una directiva marco.

En respuesta a la insistencia de muchos Estados miembros para conseguir mayor flexibilidad, la Presidencia ha añadido la aclaración en el artículo 5, apartado 2, de que «**la pertinencia y el peso relativo**» de los criterios en dicho párrafo «**los podrán decidir los Estados miembros de acuerdo con sus condiciones socioeconómicas nacionales imperantes.**» Aunque este cambio se acogió favorablemente, muchas delegaciones pidieron a la Presidencia que fuera más allá y no mantuviera el uso obligatorio de los cuatro criterios.

Varios Estados miembros pidieron la supresión del apartado 3 del artículo 5.

Variaciones y deducciones

El artículo 6, relativo a las variaciones y deducciones, se ha reformulado para responder a la crítica de que la formulación de la propuesta de la Comisión «los Estados miembros podrán permitir» […] presupone que la Unión tiene, en primer lugar, la competencia para fijar tales tarifas o remuneraciones y, a continuación, podría autorizar a los Estados miembros a establecer excepciones, lo que sería contrario al artículo 153, apartado 5, del TFUE. Aunque algunas delegaciones acogieron con satisfacción el texto de la Presidencia, otras pidieron que se reforzara aún más el texto de la Comisión y otras pidieron que se suprimiera todo el artículo.

Contratación pública

El artículo 9 dedicado a la contratación pública, que la Comisión pretendía que fuera una mera repetición de las obligaciones existentes de las Directivas 2014/24/UE, 2014/25/UE y 2014/23/UE, fue criticado por varios Estados miembros por ser superfluo y exigieron, por tanto, su supresión. No obstante, la Presidencia prefirió (con el apoyo de varias delegaciones) modificar el artículo con el fin de aclarar su contenido, en particular que esta obligación se extiende también a los subcontratistas y que se refiere a las obligaciones salariales del Derecho de la Unión, del Derecho nacional, de los convenios colectivos y de las disposiciones de Derecho laboral internacional.

Obligaciones de información de los Estados miembros

Tras un primer debate en el Grupo, una amplia mayoría de Estados miembros consideró que necesitaban elementos adicionales por escrito por parte de la Comisión y, en particular, información sobre la medida en que los datos que deben comunicarse en virtud del artículo 10, apartado 2, ya serían recopilados y puestos a disposición, por ejemplo, por Eurostat o Eurofound. El 22 de abril de 2021, la Comisión presentó un documento oficioso con información más detallada (WK 5391/21), que los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales» debatieron el 4 de mayo de 2021. Durante dicha reunión, muchas delegaciones seguían considerando que estas obligaciones de información, y en particular la amplia variedad y la desagregación de datos, crearían una carga administrativa desproporcionada para los Estados miembros, los interlocutores sociales y las empresas.

IV. CONCLUSIONES

Paralelamente a los trabajos a nivel técnico, la Presidencia portuguesa ha estudiado a nivel político si podría alcanzarse una mayoría cualificada para la propuesta. Ha llegado a la conclusión de que el expediente aún no está lo suficientemente maduro como para alcanzar dicha mayoría. Por consiguiente, corresponderá a la próxima Presidencia proseguir las deliberaciones en el Consejo y sus órganos preparatorios con vistas a acordar una orientación general.

La Presidencia portuguesa considera que existe una base sólida para la conclusión de los trabajos técnicos y políticos sobre este expediente.

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[3],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones[4],

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.

[3] DO C de, p.
[4] DO C de, p.

(2) Con arreglo al artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea[5], 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 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 artículo 4 de la Carta reconoce el papel de los convenios colectivos libremente concertados, así como de los medios legales de fijación del salario mínimo, para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.

(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, y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

---

[5] 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[6] 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 la 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[7] establece que los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar unas condiciones de trabajo justas. Además, la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020[8] recuerda que, en un contexto de crecientes diferencias sociales, es importante garantizar que cada trabajador perciba un salario adecuado. También se han emitido varias recomendaciones específicas por país a algunos Estados miembros en el ámbito de los salarios mínimos. No obstante, algunos países pueden ser reticentes a mejorar sus niveles de salario mínimo debido a la percepción de que ello pudiera afectar negativamente a su competitividad exterior de costes.

(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 que garanticen unas condiciones de competencia equitativas.

---

6 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).

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

8 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, tal como se reconoce en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la fijación del salario mínimo. 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 («salarios mínimos legales») 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 por salarios mínimos. 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 a nivel sectorial o intersectorial 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 garantizar 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 los requisitos mínimos a escala de la Unión para garantizar tanto que los salarios mínimos se fijen en una cuantía adecuada como que los trabajadores tengan acceso a la protección del salario mínimo, ya sea en forma de salario mínimo legal o de salario fijado por convenios colectivos, tal y como se definen a efectos de la presente Directiva.

(16) En el pleno respeto del artículo 153, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la presente Directiva no pretende armonizar el nivel 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 las tradiciones y especificidades de cada país y respetando plenamente las competencias nacionales y la libertad contractual de los interlocutores sociales. La presente Directiva 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) La presente Directiva debe aplicarse a 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. **Dadas las características específicas de las condiciones de empleo de los trabajadores del mar, en particular por lo que respecta a la determinación del salario mínimo de conformidad con los procedimientos establecidos en el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006, en su versión modificada, los Estados miembros deben tener la posibilidad de decidir excluir a esta categoría de trabajadores 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.

(18) Una negociación colectiva sobre la 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 la negociación colectiva, es fundamental que los Estados miembros la promuevan para mejorar el acceso de los trabajadores a la protección del salario mínimo prevista en los convenios colectivos. Los Estados miembros con una amplia cobertura de la 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 %. Si bien debe alentarse a todos los Estados miembros a promover la negociación colectiva, aquellos que no alcancen este nivel de cobertura deben, previa consulta o acuerdo con los interlocutores sociales, prever o, cuando ya exista, potenciar un marco de procedimientos facilitadores y de disposiciones institucionales que permitan las condiciones para dicha negociación colectiva. Dicho marco debe establecerse por ley o mediante un acuerdo tripartito.

(20) Son necesarias normas, prácticas y procedimientos sólidos para fijar y actualizar los salarios mínimos legales**, como la indexación automática,** 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 elementos para preservar la adecuación de los salarios mínimos legales, tales como los criterios e indicadores para evaluar la 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 es un elemento de buena gobernanza que permite un proceso de toma de decisiones informado e inclusivo.

(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 se determina teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas nacionales, especialmente el crecimiento del empleo, la competitividad y la evolución regional y sectorial. Su adecuación debe evaluarse al menos en relación con su poder adquisitivo, con la evolución de la productividad y en función de su relación con las cuantías, la distribución y el crecimiento de los salarios brutos. El uso de indicadores comúnmente utilizados a nivel internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, puede ayudar a orientar la evaluación de la adecuación del salario mínimo en relación con la cuantía bruta de los salarios.

(22) A fin de promover la adecuación de los salarios mínimos para todos los grupos de trabajadores, las variaciones y deducciones de los salarios mínimos legales deben limitarse a un mínimo, garantizándose al mismo tiempo que se consulte debidamente a los interlocutores sociales sobre su definición. Algunas deducciones del salario mínimo legal pueden estar justificadas por un objetivo legítimo, como, por ejemplo, cuando se ha pagado un montante en exceso o cuando una autoridad judicial 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 ser injustificadas o desproporcionadas.

(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, en particular para hacer frente a retos importantes como los relacionados con la subcontratación, el falso trabajo por cuenta propia o las horas extraordinarias no registradas. Además, los trabajadores deben tener fácil acceso a una información adecuada sobre los salarios mínimos legales aplicables a fin de garantizar un grado adecuado de transparencia y previsibilidad en lo que respecta a sus condiciones de trabajo.

(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, los operadores económicos deben otorgar 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, 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[9], en el artículo 36, apartado 2, y en 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[10], 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[11].

(25) Un seguimiento y una recogida de datos fiables son fundamentales para garantizar la protección efectiva de los salarios mínimos. La Comisión informará cada año al Parlamento Europeo y al Consejo sobre su evaluación de los cambios en la adecuación y en la cobertura de la protección del salario mínimo basándose en los datos anuales 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. En este contexto, el Comité de Empleo debe examinar cada año la situación de los Estados miembros basándose en los informes elaborados por la Comisión y en otros instrumentos de supervisión multilateral, como la evaluación comparativa.

---

9 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).

10 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).

11 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).

(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. A fin de evitar que los trabajadores se vean privados de sus derechos, 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, incluida una indemnización adecuada, así como de una protección efectiva frente a cualquier forma de perjuicio en caso de que decidan ejercer su derecho de defensa.

(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 han sido exhaustivas ni sistemáticas, aunque son pasos en la dirección correcta. Además, algunos países pueden mostrarse reacios a mejorar la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos debido a la percepción de que ello pudiera afectar negativamente a su competitividad exterior de costes. 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 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 implementación 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[12] y el Fondo Social Europeo Plus[13] están a disposición de los Estados miembros para desarrollar o mejorar los aspectos técnicos de los marcos relativos al salario mínimo, en particular en lo que se refiere a la evaluación de la adecuación, el seguimiento y la recogida de datos, la ampliación del acceso, así como sobre el cumplimiento y el desarrollo de capacidades generales relacionadas con la aplicación de dichos marcos.

---

12 *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*.

13 *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, la presente Directiva establece un marco para **fomentar**:

   a) **[…]** unas cuantías adecuadas en relación con los salarios mínimos;

   b) el acceso de los trabajadores a la protección del salario mínimo, en forma de salarios fijados mediante convenios colectivos o en forma de salario mínimo legal, donde exista.

1 *bis*. (nuevo) La presente Directiva se entenderá sin perjuicio 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 o promover el acceso a la protección del salario mínimo prevista en los convenios colectivos.

3. La presente Directiva en ningún caso impone

   a) 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**,**

   b) a ningún Estado miembro hacer que los convenios colectivos sean universalmente aplicables.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a 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.

2.(nuevo) Los Estados miembros podrán decidir no aplicar la presente Directiva a los trabajadores del mar, cuyos salarios mínimos están determinados por los procedimientos establecidos en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, en su versión modificada.

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 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, **excepto las establecidas por un convenio colectivo universalmente aplicable**;

3) «negociación colectiva»: toda negociación que tenga lugar 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»: todos los acuerdos por escrito relativos a las condiciones laborales celebrados por los interlocutores sociales como resultado de la negociación colectiva**, incluidos los que sean universalmente aplicables**;

5) «cobertura de la negociación colectiva»: proporción de trabajadores a escala nacional a los que se aplica un convenio colectivo; **a efectos del cálculo de la cobertura de la negociación colectiva, los Estados miembros tendrán en cuenta:**

a) las categorías de trabajadores cuyas condiciones de trabajo, incluidos los salarios, puedan regularse mediante convenios colectivos de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales;

b) todos los convenios colectivos, incluidos los que no afectan a los salarios.

Artículo 4

Promoción de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios

1. Con el fin de aumentar la cobertura de la negociación colectiva, **y para mejorar el acceso de los trabajadores a la protección del salario mínimo que ofrecen los convenios colectivos,** los Estados miembros adoptarán, en consulta con los interlocutores sociales **y de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales**, al menos las siguientes medidas:

   a) promoverán el desarrollo y el refuerzo de capacidades de los interlocutores sociales para participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios**, en particular** a nivel sectorial o intersectorial;

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

2. Los Estados miembros en los que la cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 70 % **[…] establecerán además un plan de acción para promover la negociación colectiva, que incluirá** un marco de condiciones favorables **[…]** bien por ley, previa consulta a los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos**. […]** El plan de acción se hará público y se notificará a la Comisión Europea **[x] meses después del período de transposición establecido en el artículo 17, apartado 1. El plan de acción se revisará [x] años después de su notificación.**

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** de los salarios mínimos legales **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 brutos y su distribución;

   c) la tasa de crecimiento de los salarios brutos;

   d) **[…] niveles de** productividad **y** evolución.

3. Los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos como los habitualmente utilizados a nivel internacional para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales en relación con el nivel general de los salarios brutos.

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar la actualización periódica y oportuna de los salarios mínimos legales a fin de **seguir fomentando** 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 aplicar diferentes índices de salario mínimo legal para grupos específicos de trabajadores o deducciones legales que reduzcan la remuneración abonada a un nivel inferior al del salario mínimo legal pertinente, velarán por que estas variaciones y deducciones sean no discriminatorias, proporcionadas y estén objetivamente justificadas por una finalidad legítima.

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 y valores de referencia indicativos mencionados en el artículo 5, apartados 1, 2 y 3, para la determinación de las cuantías del salario mínimo legal;

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) **decisiones sobre** 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 del salario mínimo legal **[…]**:

1) reforzarán los controles y las inspecciones sobre el terreno 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;

2) elaborarán orientaciones para que las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación se centren activamente en **los empleadores** que incumplan la normativa y persigan dichas actividades;

3) garantizarán que la información sobre los salarios mínimos legales se ponga a disposición del público de manera **exhaustiva** clara **[…]** y fácilmente accesible.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES HORIZONTALES

Artículo 9

Contratación pública

De conformidad con la Directiva 2014/24/UE, la Directiva 2014/25/UE y la Directiva 2014/23/UE, los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas 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 establecido** 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 encomendarán a sus autoridades competentes el desarrollo de herramientas eficaces de recogida de datos para hacer un seguimiento de la cobertura y la adecuación de los salarios mínimos.

2. Los Estados miembros comunicarán anualmente a la Comisión, antes del 1 de octubre de cada año, los siguientes datos:

   a) en lo relativo al salario mínimo legal:

      i) la cuantía del salario mínimo legal y la proporción de trabajadores cubiertos por él,

ii) las variaciones existentes y la proporción de trabajadores cubiertos por ellas,

iii) las deducciones existentes,

iv) la tasa de cobertura de la negociación colectiva;

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

i) la distribución en deciles de dichos salarios ponderados por la proporción de trabajadores cubiertos,

ii) la tasa de cobertura de la negociación colectiva,

iii) la cuantía de los salarios de los trabajadores que no dispongan de la protección del salario mínimo regulada en los convenios colectivos y su relación con la cuantía de los salarios de los trabajadores que gocen de dicha protección mínima.

Los Estados miembros facilitarán las estadísticas y la información a que se refiere el presente apartado desagregadas 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*].

La Comisión podrá solicitar a los Estados miembros que faciliten información adicional, caso por caso, cuando considere que dicha información es necesaria para hacer el seguimiento de la aplicación efectiva de la presente Directiva.

3. Los Estados miembros velarán por que la información relativa a la protección del salario mínimo, incluidos los convenios colectivos y sus disposiciones salariales, sea transparente y accesible al público.

4. La Comisión evaluará los datos transmitidos por los Estados miembros en los informes a los que se refiere el apartado 2 e informará anualmente al Parlamento Europeo y al Consejo.

5. Sobre la base del informe elaborado por la Comisión, el Comité de Empleo establecido de conformidad con el artículo 150 del TFUE llevará a cabo cada año un examen de la promoción de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y de la adecuación de los salarios mínimos en los Estados miembros.

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, incluida una indemnización adecuada, en caso de vulneración de sus derechos relativos al salario mínimo legal o a la protección del salario mínimo regulados en los convenios colectivos, 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, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador y contra 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 al salario mínimo legal o a la protección del salario mínimo regulados en los convenios colectivos.

Artículo 12

Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales **adoptadas al amparo de la presente Directiva o de las disposiciones correspondientes que ya estén en vigor.** 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 de la presente Directiva, si estos así lo solicitan 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 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 Directiva y propondrán, 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*

ANEXO II

Resumen, hecho por la Presidencia, de la valoración de la evaluación de impacto

A juicio de la mayoría de las delegaciones, el **contexto político** está claramente explicado, si bien considera que la **base jurídica** solo está parcialmente explicada o no está lo suficientemente clara. Casi todos los Estados miembros esperan con actitud favorable el dictamen jurídico del Servicio Jurídico del Consejo a este respecto. Muchos Estados miembros habrían deseado más aclaraciones sobre la base jurídica elegida (artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE) y sobre las limitaciones de la acción de la Unión establecidas en el artículo 153, apartado 5, del TFUE.

La valoración en relación con la exhaustividad de la **definición del problema** varía entre las delegaciones. La mayoría de las respuestas coinciden en que la evaluación de impacto **reconoce las lagunas existentes** en las pruebas. La mayoría de los Estados miembros considera **que los problemas y los factores subyacentes** están claramente demostrados y respaldados por pruebas, al menos en parte. No obstante, algunos Estados miembros destacan que la evaluación de impacto no es lo suficientemente exhaustiva en lo que respecta a las especificidades nacionales, como las tradiciones y la estructura económica, en particular en lo que se refiere a la evolución de los niveles del salario mínimo en su contexto nacional. Los encuestados también señalan que la distinción subyacente entre modelos nacionales podría reflejar mejor la pluralidad de estructuras y realidades en la UE. A pesar del análisis presentado en la evaluación de impacto sobre los efectos de la pandemia de COVID-19, en el que se concluye que los salarios mínimos son fundamentales para garantizar una recuperación integradora, muchos Estados miembros habrían deseado que se estudiaran mejor los efectos de la pandemia en la economía y, en particular, en las pymes.

Todos los Estados miembros, salvo dos, consideran que los **objetivos políticos, incluidos los objetivos generales y los objetivos más específicos u operativos**, están plenamente o en cierta medida claramente establecidos. Sin embargo, según varios Estados miembros, la correspondencia entre los objetivos políticos generales y los problemas detectados podría haberse presentado de manera más clara. Muchos Estados miembros habrían deseado más explicaciones sobre los objetivos específicos, en particular sobre los relacionados con el grado de cobertura de la negociación colectiva y el nexo causal entre dicha cobertura y el aumento de los salarios mínimos. La mayoría de los Estados miembros señaló la dificultad que supone comparar datos, ya que los modelos para fijar los salarios varían de un país a otro, y las prácticas conexas de recopilación de datos son desiguales entre los Estados miembros e inexistentes en algunos de ellos. La mayoría de las delegaciones habría deseado una mayor claridad con respecto las fuentes de información y los indicadores de seguimiento. Además, por lo que se refiere a la **coherencia de la lógica de intervención**, todas las delegaciones salvo dos consideran que los objetivos se corresponden con los problemas detectados, al menos en parte.

Una amplia mayoría de delegaciones opina que **la necesidad y el valor añadido de la acción de la UE** están claramente demostrados, al menos en cierta medida, mientras que otras opinan que la coherencia con el principio de subsidiariedad podría estar mejor fundamentada. Muchos Estados miembros comparten la opinión de que las consideraciones sobre la proporcionalidad de las medidas propuestas solo tienen en cuenta hasta cierto punto las diferencias entre los modelos económicos. Muchos Estados miembros afirman que en la evaluación de impacto se abordaron solo parcialmente las medidas ya adoptadas o previstas a nivel nacional.

La mayoría de los Estados miembros coincide en que la evaluación de impacto señala muchas **opciones políticas** viables, pero algunos habrían preferido que se considerara mejor la opción de «no intervención de la UE». Todos los Estados miembros consideran que se han determinado, al menos parcialmente, los interesados o las partes interesadas más afectados. También están de acuerdo en que se les ha facilitado información sobre la manera en que las contribuciones de los usuarios finales y las partes interesadas han servido de base a las opciones políticas, y algunos Estados miembros observan que los puntos de vista de las organizaciones patronales podrían estar mejor representados en la evaluación de impacto. Varios Estados miembros consideran que deberían haberse dado más explicaciones sobre la elección de una Directiva como instrumento jurídico.

Todos los Estados miembros opinan que la evaluación de impacto tiene en cuenta las **repercusiones de cada opción política,** aunque la mayoría de ellos considera que el análisis podría haber sido más detallado. Algunas delegaciones señalaron que podrían haberse analizado más los retos del contexto económico actual, especialmente para las pymes, ya que probablemente influyan en los resultados de las políticas. Todos los Estados miembros excepto uno consideran en sus respuestas que las repercusiones de las diferentes opciones políticas se expresan, al menos parcialmente, en un formato comparable y se comparan conforme a un conjunto claro de criterios. Un número considerable de Estados miembros habría preferido tener más información sobre el impacto potencial y los riesgos conexos para los trabajadores con salarios mínimos, los consumidores, las pymes y la competitividad en su contexto nacional específico.

Muchos Estados miembros consideran que la evaluación de impacto debería haber tenido más en cuenta la pandemia de COVID-19 al presentar el **impacto social** de la propuesta. Todos salvo uno consideraron que las repercusiones sociales se presentan claramente, o al menos en cierta medida, tanto en términos cualitativos como cuantitativos, aunque algunos Estados miembros habrían deseado que la evaluación de impacto abordara más los riesgos laborales y otros medios distintos de los salarios para hacer frente a la pobreza. Casi todos los Estados miembros consideran que la evaluación de impacto valoró, al menos parcialmente, los costes reglamentarios de la propuesta con respecto a las diferencias de los modelos nacionales.

Los Estados miembros valoraron positivamente que la evaluación de impacto abordara a distintos niveles el **dictamen del Comité de Evaluación de Impacto (CEI)** de la Comisión. En cuanto a la **medición**, varias delegaciones pusieron de relieve los problemas para recopilar datos comparativos y la dificultad de medir los efectos previstos con los indicadores propuestos. La mayoría de las delegaciones consideró que la **metodología y las opciones metodológicas** eran parcialmente adecuadas, **aunque persisten algunas incertidumbres** en cuanto a las limitaciones de aplicación en el contexto nacional.