

# DIRECTIVAS

## DIRECTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 19 de octubre de 2022

### sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

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, letra b), 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 <sup>(1)</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones <sup>(2)</sup>,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario <sup>(3)</sup>,

Considerando lo siguiente:

- (1) En virtud del artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), 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, tendente a garantizar el pleno empleo y el progreso social, en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente, fomentando al mismo tiempo la justicia social y la igualdad entre mujeres y hombres. En virtud del artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión ha de tener en cuenta, entre otras cosas, las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada y con la lucha contra la exclusión social.
- (2) El artículo 151 del TFUE dispone que la Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea (CSE), tienen como objetivo, entre otras cosas, el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada y el diálogo social.
- (3) El artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea <sup>(4)</sup> (en lo sucesivo, «Carta») establece que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. El artículo 27 de la Carta reconoce el derecho a la información y consulta de los trabajadores. El artículo 28 de la Carta establece el derecho de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados. El artículo 23 de la Carta establece el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.
- (4) La CSE establece que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Reconoce también el derecho de todos los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. También 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, el derecho de sindicación de todos los trabajadores y empleadores en organizaciones locales, nacionales e internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales, y el derecho a la negociación colectiva.

<sup>(1)</sup> Dictamen de 25 de marzo de 2021 (DO C 220 de 9.6.2021, p. 106).

<sup>(2)</sup> Dictamen de 19 de marzo de 2021 (DO C 175 de 7.5.2021, p. 89).

<sup>(3)</sup> Posición del Parlamento Europeo de 14 de septiembre de 2022 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 4 de octubre de 2022.

<sup>(4)</sup> DO C 326 de 26.10.2012, p. 391.

- (5) El capítulo II del pilar europeo de derechos sociales (en lo sucesivo, «pilar»), 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 de los trabajadores y de sus familias 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. El principio n.º 8 del pilar establece también que se debe consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales, y que debe animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.
- (6) La orientación n.º 5 en el anexo de la Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo <sup>(7)</sup> insta a los Estados miembros que dispongan de mecanismos nacionales para fijar los salarios mínimos legales 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, prestando al mismo tiempo especial atención a los grupos de renta media y baja, con vistas a una convergencia al alza. Dicha orientación también insta a los Estados miembros a promover el diálogo social y la negociación colectiva con vistas a la fijación de salarios. Además, compele a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a velar por que todos los trabajadores reciban 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, respetando al mismo tiempo las prácticas nacionales. La Comunicación de la Comisión, de 17 de septiembre de 2020, titulada «Estrategia anual de crecimiento sostenible 2021» establece que los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar unas condiciones de trabajo justas. Además, la Comunicación de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, titulada «Estrategia anual de crecimiento sostenible 2020» recuerda que, en un contexto de crecientes diferencias sociales, es importante garantizar que cada trabajador gane un salario justo. También se han emitido recomendaciones específicas por país a una serie de Estados miembros en el ámbito de los salarios mínimos con el objetivo de mejorar la fijación y la actualización de los salarios mínimos.
- (7) La mejora de las condiciones de vida y de trabajo, también mediante unos salarios mínimos adecuados, beneficia a los trabajadores y a las empresas de la Unión, así como a la sociedad y la economía en general, y es un requisito previo para alcanzar un crecimiento justo, 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 Unión, a prevenir y reducir las desigualdades salariales y sociales, y a promover el progreso social y económico, así como una convergencia al alza. La competencia en el mercado interior debe basarse en unos estándares sociales elevados, que incluyan un alto nivel de protección de los trabajadores y la creación de empleos de calidad, así como en la innovación y en mejoras de la productividad, mientras garantiza al mismo tiempo unas condiciones de competencia equitativas.
- (8) Cuando los salarios mínimos que se establecen en el Derecho nacional o en los convenios colectivos tienen una cuantía adecuada, protegen la renta de los trabajadores, en particular de los trabajadores desfavorecidos, y contribuyen a garantizar una vida digna, tal como pretende el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la fijación de salarios mínimos, n.º 131 (1970). Los salarios mínimos que proporcionan un nivel de vida digno y que, por lo tanto, cumplen un umbral de dignidad pueden contribuir a reducir la pobreza a escala nacional y a sostener la demanda interna y el poder adquisitivo, a reforzar los incentivos al trabajo y a reducir las desigualdades salariales, la brecha salarial de género y la pobreza de los ocupados, así como a limitar la caída de los ingresos durante recesiones económicas.
- (9) La pobreza de los ocupados en la Unión ha aumentado en la última década y hay un mayor número de trabajadores pobres. Durante las recesiones económicas, el papel de unos salarios mínimos adecuados en la protección de los trabajadores con salarios bajos es particularmente importante, ya que estos trabajadores son más vulnerables a las consecuencias de dichas recesiones, y resulta esencial a la hora de respaldar una recuperación económica sostenible e integradora, que debe conducir a un incremento del empleo de calidad. Con objeto de garantizar una recuperación sostenible, es fundamental que las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas empresas, prosperen. Habida cuenta de los efectos de la pandemia de la COVID-19, resulta importante evaluar la adecuación de los salarios en los sectores con salarios bajos que han demostrado ser esenciales y de gran valor social durante la crisis.

<sup>(7)</sup> 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) Las mujeres, los trabajadores más jóvenes, los trabajadores migrantes, los progenitores de familias monoparentales, los trabajadores poco cualificados, las personas con discapacidad y, en particular, las personas que sufren múltiples formas de discriminación siguen teniendo una mayor probabilidad de ser trabajadores con salarios mínimos o con salarios bajos que otros colectivos. Dada la sobrerrepresentación de las mujeres en empleos poco remunerados, la mejora de la adecuación de los salarios mínimos contribuye a la igualdad de género, ya que reduce la brecha salarial y de pensiones de género y también saca a las mujeres y a sus familias de la pobreza, y contribuye asimismo al crecimiento económico sostenible en la Unión.
- (11) La crisis causada por la pandemia de la COVID-19 está teniendo un impacto significativo en el sector de los servicios y en las microempresas y las pequeñas empresas, que tienen una elevada proporción de asalariados que cobran salarios bajos o el salario mínimo. En consecuencia, 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 formas de trabajo precarias y atípicas, incluyendo a menudo trabajadores a tiempo parcial, de temporada, de plataformas digitales y trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Esas tendencias han dado lugar, en muchos casos, a una mayor polarización del empleo, lo que ha producido un aumento de la proporción de profesiones y sectores poco remunerados y poco cualificados en la mayoría de los Estados miembros, así como una mayor desigualdad salarial en algunos de ellos. Es más difícil para los trabajadores con contratos atípicos sindicarse y negociar para obtener convenios colectivos.
- (12) 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. Deben respetarse las diferentes tradiciones nacionales de los Estados miembros.
- (13) La protección del salario mínimo que brindan los convenios colectivos en las profesiones con salarios bajos es adecuada y, por tanto, proporciona un nivel de vida digno en la mayoría de los casos, y ha demostrado su eficacia como instrumento para reducir la pobreza de los ocupados. En varios Estados miembros, los salarios mínimos legales son generalmente bajos en comparación con otros salarios de la economía. 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.
- (14) 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. Se ha constatado que este incumplimiento afecta, en particular, a las mujeres, a los trabajadores jóvenes, a los trabajadores poco cualificados, a los trabajadores migrantes, a los progenitores de familias monoparentales, a las personas con discapacidad, a los trabajadores con formas de empleo atípicas como los trabajadores temporales y a tiempo parcial, y a los trabajadores de los sectores agrícola y de la hostelería, lo que, en consecuencia, reduce los salarios. 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 cubiertos varía entre el 2 % y el 55 % de todos los trabajadores.
- (15) La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad exige que los trabajadores con discapacidad, incluidos los trabajadores en empleos protegidos, reciban la misma remuneración por un trabajo de igual valor. Dicho principio también es pertinente en lo que respecta a la protección del salario mínimo.
- (16) Si bien una negociación colectiva fuerte, en especial 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 debido, entre otras cosas, a los cambios estructurales de la economía hacia sectores menos sindicalizados y a la disminución de la afiliación sindical, en particular como consecuencia de las prácticas antisindicalistas y el aumento de las formas de trabajo precarias y atípicas. Además, la negociación colectiva a nivel sectorial e intersectorial se vio sometida a presión en algunos Estados miembros tras la crisis financiera de 2008. No obstante, la negociación colectiva sectorial e intersectorial es un factor esencial para lograr una protección adecuada del salario mínimo y, por lo tanto, debe fomentarse y reforzarse.
- (17) De conformidad con el artículo 154 del TFUE, 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, al tiempo que se respeta el principio de subsidiariedad, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos, teniendo en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales.

- (18) Con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo y la convergencia social al alza en la Unión, la presente Directiva establece los requisitos mínimos a escala de la Unión y fija las obligaciones procedimentales para la adecuación de los salarios mínimos legales, y mejora el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo, en forma de salario mínimo legal cuando exista, según se establezca en convenios colectivos, según se definen a efectos de la presente Directiva. La presente Directiva también fomenta la negociación colectiva sobre la fijación de salarios.
- (19) De conformidad con el artículo 153, apartado 5, del TFUE, 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 fomentar el acceso a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos, de conformidad con el Derecho y los usos nacionales, y las especificidades de cada Estado miembro y con pleno respeto de las competencias nacionales y el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios. La presente Directiva no impone a los Estados miembros en los que la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos la obligación de introducir un salario mínimo legal, ni de declarar los convenios colectivos universalmente aplicables, y no debe interpretarse así. Asimismo, la presente Directiva no establece la cuantía de la remuneración, que entra dentro del derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios a escala nacional y es competencia de los Estados miembros.
- (20) La presente Directiva tiene en cuenta que, de conformidad con el Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, de 2006 <sup>(6)</sup>, en su forma modificada, los Estados miembros que lo hayan ratificado, previa consulta a las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar, establecerán procedimientos para fijar el salario mínimo de la gente de mar. Las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar participarán en esos procedimientos. Habida cuenta de su naturaleza específica, los actos de los Estados miembros resultantes de dichos procedimientos no deben estar sujetos a las normas sobre salarios mínimos legales establecidas en el capítulo II de la presente Directiva. Tales actos no deben interferir en la libre negociación colectiva entre los armadores o sus organizaciones y las organizaciones de gente de mar.
- (21) Al tiempo que cumple con el Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(7)</sup>, la presente Directiva debe aplicarse a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en el Derecho, en los convenios colectivos o en los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») para determinar la condición de trabajador. Siempre que cumplan esos criterios, los trabajadores tanto del sector privado como del público, así como los trabajadores domésticos, los trabajadores según demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de plataformas digitales, los trabajadores en prácticas, los aprendices y otros trabajadores atípicos, así como los falsos autónomos y los trabajadores no declarados, pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. 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 el Derecho 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 por cuenta propia aun cuando se cumplan las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estas personas 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 por la descripción de la relación que hagan las partes.
- (22) 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 que, por tanto, proporcionan un nivel de vida digno. 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, así como las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. 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.

<sup>(6)</sup> Decisión 2007/431/CE del Consejo, de 7 de junio de 2007, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Comunidad Europea, el Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, de la Organización Internacional del Trabajo (DO L 161 de 22.6.2007, p. 63).

<sup>(7)</sup> Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177 de 4.7.2008, p. 6).

- (23) La protección del salario mínimo mediante convenios colectivos resulta beneficiosa para los trabajadores y los empleadores, así como para las empresas. En algunos Estados miembros no existen salarios mínimos legales. En esos Estados miembros, los salarios, incluida la protección del salario mínimo, se establecen exclusivamente a través de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales. Los salarios medios en esos Estados miembros se sitúan entre los más elevados de la Unión. Esos sistemas se caracterizan por una cobertura muy elevada de la negociación colectiva, así como por altos niveles de afiliación tanto a las organizaciones patronales como a los sindicatos. Los salarios mínimos establecidos por convenios colectivos que se hayan declarado universalmente aplicables sin que la autoridad que los declare disponga de discrecionalidad sobre el contenido de las disposiciones aplicables no deben considerarse salarios mínimos legales.
- (24) En un contexto de reducción de la cobertura de la negociación colectiva, es fundamental que los Estados miembros la fomenten, faciliten el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios y así refuercen la fijación de salarios que se establece en los convenios colectivos para mejorar la protección del salario mínimo de los trabajadores. Los Estados miembros han ratificado los Convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, n.º 87 (1948), y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, n.º 98 (1949). El derecho a la negociación colectiva está reconocido en dichos convenios de la OIT, en virtud de los Convenios de la OIT sobre las relaciones laborales en la Administración Pública, n.º 151 (1978), y sobre la negociación colectiva, n.º 154 (1981), así como en el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y en la CSE. Los artículos 12 y 28 de la Carta garantizan, respectivamente, la libertad de reunión y de asociación y el derecho de negociación y de acción colectiva. Según su preámbulo, la Carta reafirma dichos derechos que emanan, en particular, del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y de las Cartas Sociales adoptadas por la Unión y por el Consejo de Europa. Los Estados miembros deben adoptar, según proceda y de conformidad con el Derecho y usos nacionales, medidas que fomenten la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Estas medidas podrían incluir, entre otras, medidas que faciliten el acceso de los representantes sindicales a los trabajadores.
- (25) Los Estados miembros con una amplia cobertura de la negociación colectiva tienden a tener unos salarios mínimos elevados y una pequeña 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 80 %. Del mismo modo, la mayoría de los Estados miembros con salarios mínimos altos en relación con el salario medio tienen una cobertura de la negociación colectiva superior al 80 %. Por tanto, todo Estado miembro con una tasa de cobertura de negociación colectiva inferior al 80 % debe adoptar medidas para mejorar dicha negociación colectiva. Todo Estado miembro con una cobertura de la negociación colectiva inferior a un umbral del 80 % debe proporcionar un marco de condiciones que favorezcan la negociación colectiva y elaborar un plan de acción para fomentar la negociación colectiva a fin de aumentar progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Con el 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 80 % de cobertura de negociación colectiva únicamente debe interpretarse como un indicador que determina la obligación de elaborar un plan de acción.

El plan de acción debe revisarse periódicamente, al menos cada cinco años, y, en caso necesario, modificarse. El plan de acción y sus actualizaciones deben notificarse a la Comisión y hacerse públicos. Cada Estado miembro debe poder decidir la forma adecuada de su plan de acción. Un plan de acción que haya sido adoptado por un Estado miembro antes de la entrada en vigor de la presente Directiva puede considerarse como un plan de acción en virtud de la presente Directiva siempre que contenga medidas destinadas a fomentar eficazmente la negociación colectiva y que cumpla las obligaciones establecidas en la presente Directiva. Cada Estado miembro debe elaborar tal plan de acción previa consulta con los interlocutores sociales o mediante acuerdo con ellos, o, tras una solicitud conjunta de los interlocutores sociales, tal como sea acordado entre ellos. Las tasas de cobertura de la negociación colectiva de los Estados miembros varían significativamente debido a una serie de factores, como la tradición y los usos nacionales, así como el contexto histórico. Esto debe tenerse en cuenta al analizar los avances hacia una mayor cobertura de la negociación colectiva, en particular en lo que se refiere al plan de acción establecido en la presente Directiva.

- (26) Son necesarias normas sólidas, procedimientos y prácticas efectivas 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 existentes y se crean otros nuevos, y se preservan unas condiciones de competencia equitativas y la competitividad de las empresas, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (pymes). Dichas normas, procedimientos y prácticas incluyen una serie de componentes para contribuir a 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 legales 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 mecanismos de indexación automática, cuando existan, es otro elemento de buena gobernanza que permite un proceso de toma de decisiones informado e inclusivo. Los Estados miembros deben proporcionar a los interlocutores sociales información pertinente sobre la fijación y actualización del salario mínimo legal. Dar a los interlocutores sociales la posibilidad de emitir dictámenes, y de recibir una respuesta motivada a los dictámenes emitidos antes de la presentación de propuestas, sobre la fijación y actualización del salario mínimo legal y antes de que se adopten decisiones podría contribuir a la participación adecuada de los interlocutores sociales en dicho proceso.

- (27) Los Estados miembros que utilicen un mecanismo de indexación automática, incluidos los mecanismos semiautomáticos en los que se garantice al menos un aumento mínimo obligatorio del salario mínimo legal, también deben llevar a cabo los procedimientos de actualización de los salarios mínimos legales, al menos cada cuatro años. Dichas actualizaciones periódicas deben consistir en una evaluación del salario mínimo que tome en consideración los criterios de orientación, seguida, si procede, de la modificación del importe. La frecuencia de los ajustes de la indexación automática podría diferir de la de las actualizaciones del salario mínimo legal. Los Estados miembros en los que no existan mecanismos de indexación automática o semiautomática deben actualizar su salario mínimo legal al menos cada dos años.
- (28) Los salarios mínimos se consideran adecuados si son justos en relación con la distribución salarial en el Estado miembro de que se trate y si proporcionan un nivel de vida digno para los trabajadores sobre la base de una relación laboral a tiempo completo. Cada Estado miembro determina y evalúa la adecuación de los salarios mínimos legales teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas nacionales, incluidos el crecimiento del empleo, la competitividad y la evolución regional y sectorial. Para proceder a dicha determinación, los Estados miembros deben tener en cuenta el poder adquisitivo, los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo, así como las cuantías, la distribución y el crecimiento de los salarios.

Entre otros instrumentos, una cesta de bienes y servicios a precios reales establecida a escala nacional puede ser fundamental para determinar el coste de la vida con el objetivo de lograr un nivel de vida digno. Además de las necesidades materiales como la alimentación, la ropa y la vivienda, también podría tenerse en cuenta la necesidad de participar en actividades culturales, educativas y sociales. Conviene considerar la posibilidad de fijar y actualizar los salarios mínimos legales con independencia de los mecanismos de apoyo a la renta. Los Estados miembros deben utilizar indicadores y valores de referencia asociados para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. Los Estados miembros pueden elegir entre los indicadores comúnmente utilizados a escala internacional y/o los indicadores utilizados a escala nacional. La evaluación puede basarse en valores de referencia comúnmente utilizados a escala internacional como el coeficiente que supone el salario mínimo bruto en relación con el 60 % de la mediana salarial bruta y el coeficiente que supone el salario mínimo bruto en relación con el 50 % del salario medio bruto, que actualmente no cumplen todos los Estados miembros, o el coeficiente que supone el salario mínimo neto en relación con el 50 % o el 60 % del salario medio neto. La evaluación también puede basarse en valores de referencia asociados a indicadores utilizados a escala nacional, tales como la comparación entre el salario mínimo neto y el umbral de pobreza, o el poder adquisitivo de los salarios mínimos.

- (29) Sin perjuicio de la competencia de los Estados miembros para fijar el salario mínimo legal y permitir variaciones y deducciones, es importante evitar que las variaciones y deducciones se utilicen de forma generalizada, ya que corren el riesgo de afectar negativamente a la adecuación de los salarios mínimos. Debe garantizarse que las variaciones y deducciones respeten los principios de no discriminación y proporcionalidad. Por tanto, las variaciones y deducciones deben perseguir un objetivo legítimo. La recuperación de los montantes pagados en exceso o las deducciones ordenadas por una autoridad judicial o administrativa podrían ser ejemplos de tales deducciones. Otras deducciones, como aquellas relativas al equipamiento necesario para desempeñar un trabajo o las deducciones de remuneraciones en especie, como el alojamiento, presentan un riesgo elevado de ser desproporcionadas. Asimismo, ninguna disposición de la presente Directiva debe interpretarse en el sentido de que imponga a los Estados miembros la obligación de introducir variaciones o deducciones de los salarios mínimos.
- (30) Es necesario disponer de un sistema eficaz de garantía del cumplimiento de las normas que incluya un seguimiento, controles e inspecciones sobre el terreno fiables para garantizar el funcionamiento y el cumplimiento de los marcos legales nacionales relativos al salario mínimo. A fin de reforzar la eficacia de las autoridades de control, también se requiere una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, incluso para hacer frente a retos importantes como los relacionados con la subcontratación abusiva, el falso trabajo por cuenta propia, las horas extraordinarias no registradas o los riesgos para la salud y la seguridad vinculados al aumento de la intensidad laboral. También deben desarrollarse las capacidades de las autoridades de control, en particular mediante la formación y la orientación. Las visitas rutinarias y sin previo aviso, los procedimientos judiciales y administrativos y las sanciones en caso de infracción son medios importantes para disuadir a los empleadores de cometer infracciones.

- (31) Para la adjudicación y 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 subsecuente cadena de subcontratación pueden incumplirse los convenios colectivos que establecen la protección de los salarios mínimos, los trabajadores recibirían en ese caso una remuneración inferior a la cuantía salarial acordada en los convenios colectivos sectoriales. A fin de evitar tales situaciones, de conformidad con el artículo 30, apartado 3, y el artículo 42, apartado 1, de la Directiva 2014/23/UE <sup>(8)</sup>, el artículo 18, apartado 2, y el artículo 71, apartado 1, de la Directiva 2014/24/UE <sup>(9)</sup> y el artículo 36, apartado 2, y el artículo 88, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE <sup>(10)</sup>, del Parlamento Europeo y del Consejo, los poderes adjudicadores y las entidades adjudicadoras de contratos públicos deben adoptar las medidas adecuadas, incluida la posibilidad de introducir condiciones de ejecución del contrato, y garantizar que los operadores económicos apliquen a sus trabajadores los salarios fijados por convenios colectivos para el sector y la zona geográfica pertinentes y respeten los derechos de los trabajadores y los sindicatos derivados de los Convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, n.º 87 (1948), y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, n.º 98 (1949), como se indica en dichas Directivas, con el fin de cumplir las obligaciones aplicables en el ámbito del Derecho laboral. Sin embargo, la presente Directiva no crea ninguna obligación adicional en relación con dichas Directivas.
- (32) En el caso de los solicitantes de ayuda financiera de los fondos y programas de la Unión, en virtud del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(11)</sup> y las condiciones favorecedoras allí previstas, las normas de contratación pública y concesiones deben aplicarse adecuadamente, también en lo que respecta al cumplimiento de las disposiciones de los convenios colectivos.
- (33) Un seguimiento y una recogida de datos fiables son fundamentales para una protección efectiva del salario mínimo. A fines de la recogida de datos, los Estados miembros pueden servirse de encuestas por muestreo que sean lo suficientemente representativas, bases de datos nacionales, datos armonizados procedentes de Eurostat y otras fuentes públicamente accesibles, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. En los casos excepcionales en que no se disponga de datos exactos, los Estados miembros pueden utilizar estimaciones. Los empleadores, en particular las microempresas y otras pymes, no deben soportar cargas administrativas innecesarias en relación con los requisitos de recogida de datos. La Comisión debe informar cada dos años al Parlamento Europeo y al Consejo sobre su análisis de las cuantías y los cambios en la adecuación y en la cobertura de la protección del salario mínimo legal, así como en la cobertura de la negociación colectiva, 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. En este contexto, el Consejo o la Comisión pueden pedir al Comité de Empleo y al Comité de Protección Social, con arreglo a los artículos 150 y 160 del TFUE, respectivamente, que estudien en sus ámbitos de competencias correspondientes el desarrollo de la cobertura de la negociación colectiva y la adecuación de los salarios mínimos legales de los Estados miembros basándose en el informe elaborado por la Comisión y en otros instrumentos de supervisión multilateral, como la evaluación comparativa. Durante tal estudio, los Comités han de contar con la participación de los interlocutores sociales a escala de la Unión, incluidos los interlocutores sociales intersectoriales, de conformidad con los artículos 150 y 160 del TFUE, respectivamente.

<sup>(8)</sup> 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).

<sup>(9)</sup> 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).

<sup>(10)</sup> 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).

<sup>(11)</sup> Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados (DO L 231 de 30.6.2021, p. 159).

- (34) Los trabajadores deben tener fácil acceso a información exhaustiva sobre los salarios mínimos legales, así como sobre la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos universalmente aplicables, a fin de garantizar la transparencia y la previsibilidad en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, también para las personas con discapacidad de conformidad con la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(12)</sup>.
- (35) Los trabajadores y sus representantes, incluidos los afiliados a sindicatos y representantes de estos, deben estar en condiciones de ejercer su derecho de defensa cuando sus derechos relativos a la protección del salario mínimo estén contemplados en el Derecho nacional o los convenios colectivos y hayan sido vulnerados. Con objeto de evitar que los trabajadores se vean privados de sus derechos establecidos en el Derecho nacional o los convenios colectivos, y sin perjuicio de las formas específicas de reparación y de resolución de litigios que se disponen en los convenios colectivos, incluidos los sistemas de resolución de litigios colectivos, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan acceso a una resolución de litigios efectiva, oportuna e imparcial y que disfruten del derecho de reparación, así como de una protección judicial o administrativa efectiva frente a cualquier forma de perjuicio si deciden ejercer su derecho de defensa. Puede resultar beneficioso que los interlocutores sociales participen en un mayor desarrollo de los mecanismos imparciales de resolución de litigios en los Estados miembros. Los trabajadores deben ser informados de los mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación.
- (36) 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 Parlamento Europeo y al Consejo de los resultados de dicha revisión.
- (37) 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 sean pasos en la dirección correcta. Además, la acción emprendida a escala de la Unión para mejorar la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos puede contribuir a seguir mejorando las condiciones de vida y de trabajo en la Unión y a atenuar las inquietudes sobre posibles repercusiones económicas negativas derivadas de medidas aisladas de los Estados miembros. 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 TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (38) La presente Directiva establece obligaciones procedimentales como requisitos mínimos, manteniendo así 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, también, en particular, en lo que se refiere a la reducción o abolición de los salarios mínimos.
- (39) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar establecer trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico, en particular si obstaculizan la creación y el desarrollo de las pymes. Se anima, por tanto, a los Estados miembros a evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en las pymes, 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 concluyen que las pymes se ven afectadas por las medidas de transposición de manera desproporcionada, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de introducir medidas de apoyo a estas empresas para adaptar sus estructuras de remuneración a los nuevos requisitos.

<sup>(12)</sup> Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, p. 1).

- (40) Los Reglamentos (UE) 2021/240 <sup>(13)</sup> y (UE) 2021/1057 <sup>(14)</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo están a disposición de los Estados miembros para desarrollar o mejorar los aspectos técnicos de los marcos relativos al salario mínimo, también 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 el desarrollo de capacidades generales relacionadas con la aplicación de dichos marcos. De conformidad con el Reglamento (UE) 2021/1057, los Estados miembros deben asignar un importe adecuado al desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales.

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 para los trabajadores al objeto de contribuir a una convergencia social al alza y reducir la desigualdad salarial, la presente Directiva establece un marco para:
  - a) adecuar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas;
  - b) fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios;
  - c) mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos.
2. 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.
3. De conformidad con el artículo 153, apartado 5, del TFUE, la presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las competencias de los Estados miembros en la fijación del nivel de los salarios mínimos así como de la decisión de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales, de fomentar el acceso a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos, o de ambas cosas.
4. La aplicación de la presente Directiva respetará plenamente el derecho a la negociación colectiva. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de que imponga a cualquier Estado miembro:
  - a) la obligación de introducir un salario mínimo legal, cuando la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos, o
  - b) la obligación de declarar que algún convenio colectivo es universalmente aplicable.
5. No estarán sujetos al capítulo II de la presente Directiva los actos por los que un Estado miembro aplica las medidas relativas a los salarios mínimos de la gente de mar, establecidos periódicamente por la Comisión Paritaria Marítima u otro organismo autorizado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Dichos actos se entenderán sin perjuicio del derecho de negociación colectiva y de la posibilidad de adoptar cuantías salariales mínimas más elevadas.

<sup>(13)</sup> Reglamento (UE) 2021/240 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de febrero de 2021, por el que se establece un instrumento de apoyo técnico (DO L 57 de 18.2.2021, p. 1).

<sup>(14)</sup> Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013 (DO L 231 de 30.6.2021, p. 21).

## Artículo 2

### Ámbito de aplicación

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

## Artículo 3

### Definiciones

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

- 1) «salario mínimo»: la remuneración mínima establecida por ley o por convenios colectivos que un empleador, también del sector público, está obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado;
- 2) «salario mínimo legal»: el salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes, a excepción de los salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos que se hayan declarado universalmente aplicables sin ningún margen de discrecionalidad por parte de la autoridad que los declara respecto del contenido de las disposiciones aplicables;
- 3) «negociación colectiva»: toda negociación que tenga lugar, con arreglo al Derecho y usos nacionales de cada Estado miembro, entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos, por otra, para determinar las condiciones de trabajo y de empleo;
- 4) «convenio colectivo»: un acuerdo escrito relativo a disposiciones sobre las condiciones de trabajo y de empleo celebrado por los interlocutores sociales con capacidad para negociar en nombre de los trabajadores y los empleadores, respectivamente, de conformidad con el Derecho y usos nacionales, incluidos los convenios colectivos que hayan sido declarados universalmente aplicables;
- 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 el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, y el número de trabajadores cuyas condiciones de trabajo puedan regularse mediante convenios colectivos de conformidad con el Derecho y usos nacionales.

## Artículo 4

### Fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios

1. Con el fin de aumentar la cobertura de la negociación colectiva y facilitar el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios, los Estados miembros, contando con la participación de los interlocutores sociales y de conformidad con el Derecho y usos nacionales:
  - a) fomentarán 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) promoverán unas negociaciones constructivas, significativas e informadas sobre los salarios entre los interlocutores sociales, en pie de igualdad, en las que ambas partes tengan acceso a información adecuada para desempeñar sus funciones en relación con la negociación colectiva sobre la fijación de salarios;
  - c) adoptarán medidas, según proceda, para proteger el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios y proteger a los trabajadores y a los representantes sindicales de actos que los discriminen en relación con su empleo por el hecho de que participen o deseen participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios;
  - d) adoptarán medidas, según proceda, a efectos de fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, para proteger a los sindicatos y las organizaciones patronales que participen o deseen participar en la negociación colectiva frente a cualquier acto de injerencia mutua o de sus agentes o miembros en su establecimiento, funcionamiento o administración.

2. Además, todo Estado miembro en el que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior a un umbral del 80 %, establecerá un marco de condiciones que favorezcan la negociación colectiva, bien por ley, previa consulta con los interlocutores sociales, bien mediante acuerdo con ellos. Dicho Estado miembro también elaborará un plan de acción para fomentar la negociación colectiva previa consulta con los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos, o tras una solicitud conjunta de los interlocutores sociales, tal como sea acordado entre los interlocutores sociales. El plan de acción establecerá un calendario claro y medidas concretas para aumentar progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva, con respeto pleno de la autonomía de los interlocutores sociales. El Estado miembro revisará periódicamente el plan de acción y lo actualizará en caso necesario. Cuando un Estado miembro actualice su plan de acción, lo hará previa consulta con los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos, o tras una solicitud conjunta de los interlocutores sociales, tal como sea acordado entre los interlocutores sociales. En cualquier caso, dicho plan de acción se revisará, al menos, cada cinco años. El plan de acción y sus correspondientes actualizaciones se harán públicos y se notificarán a la Comisión.

## CAPÍTULO II

### SALARIOS MÍNIMOS LEGALES

#### Artículo 5

#### **Procedimiento de fijación de salarios mínimos legales adecuados**

1. Los Estados miembros con salarios mínimos legales establecerán los procedimientos necesarios para la fijación y actualización de los salarios mínimos legales. Dichas fijación y actualización se guiarán por criterios establecidos para contribuir a su adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género. Los Estados miembros determinarán dichos criterios de conformidad con los usos nacionales en el Derecho nacional pertinente, las decisiones de sus organismos competentes o acuerdos tripartitos. Los criterios se establecerán de forma clara. Los Estados miembros podrán decidir la ponderación relativa de dichos criterios, incluidos los elementos a que se refiere el apartado 2, teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas nacionales.

2. Los criterios nacionales contemplados en el apartado 1 incluirán al menos los elementos siguientes:

- a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida;
- b) la cuantía general de los salarios y su distribución;
- c) la tasa de crecimiento de los salarios;
- d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo.

3. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el presente artículo, los Estados miembros podrán utilizar además un mecanismo automático de ajuste de indexación de los salarios mínimos legales, basado en criterios apropiados y de conformidad con el Derecho y usos nacionales, siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal.

4. Los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. A tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional.

5. Los Estados miembros garantizarán que la actualización periódica y oportuna de los salarios mínimos legales se lleve a cabo al menos cada dos años o, en el caso de los Estados miembros que utilicen el mecanismo de indexación automático a que se refiere el apartado 3, al menos cada cuatro años.

6. Cada Estado miembro designará o creará uno o varios órganos consultivos para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal y hará posible el funcionamiento operativo de dichos órganos.

*Artículo 6***Variaciones y deducciones**

1. Cuando los Estados miembros permitan diferentes índices 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, garantizarán que dichas variaciones y deducciones respeten los principios de no discriminación y proporcionalidad, incluida en este último la persecución de una finalidad legítima.
2. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de que imponga a los Estados miembros la obligación de introducir variaciones o deducciones de los salarios mínimos legales.

*Artículo 7***Participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para implicar a los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de una manera oportuna y efectiva que prevea su participación voluntaria en el diálogo a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones, incluida mediante la participación en los órganos consultivos a los que se refiere el artículo 5, apartado 6, y, en particular, en lo concerniente a:

- a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación de la cuantía del salario mínimo legal, así como para el establecimiento de una fórmula de indexación automática y su modificación en caso de existir tal fórmula, a que se refiere el artículo 5, apartados 1, 2 y 3;
- b) la selección y aplicación de los valores de referencia indicativos a que se refiere el artículo 5, apartado 4, para la evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales;
- c) las actualizaciones de los salarios mínimos legales a las que se refiere el artículo 5, apartado 5;
- d) el establecimiento de las variaciones y deducciones del salario mínimo legal a las que se refiere el artículo 6;
- e) las decisiones relativas tanto a la recogida de datos como a la realización de estudios y análisis para proporcionar información a las autoridades y a otras partes pertinentes implicadas en la fijación del salario mínimo legal.

*Artículo 8***Acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales**

Los Estados miembros, con la participación de los interlocutores sociales, adoptarán las medidas siguientes para mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo legal, según proceda, también, en su caso, reforzando su aplicación:

- a) establecerán controles e inspecciones sobre el terreno efectivos, proporcionados y no discriminatorios, llevados a cabo por las inspecciones de trabajo o por los organismos responsables de garantizar el cumplimiento de los salarios mínimos legales;
- b) desarrollarán las capacidades de las autoridades de control, en particular mediante la formación y la orientación, para que se centren activamente en los empleadores que incumplan la normativa y los persigan.

## CAPÍTULO III

## DISPOSICIONES HORIZONTALES

*Artículo 9***Contratación pública**

De conformidad con las Directivas 2014/23/UE, 2014/24/UE y 2014/25/UE, los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que, en la adjudicación y ejecución de los contratos públicos o de concesión, los operadores económicos y sus subcontratistas cumplan las obligaciones aplicables sobre salarios, el derecho de sindicación y la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, en el ámbito del Derecho social y laboral establecido por el Derecho de la Unión, el Derecho nacional y los convenios colectivos o por disposiciones de Derecho internacional social y laboral, como los Convenios de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, n.º 87 (1948), y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, n.º 98 (1949).

*Artículo 10***Seguimiento y recogida de datos**

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar el establecimiento de herramientas eficaces de recogida de datos para hacer el seguimiento de la protección del salario mínimo.
2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, cada dos años, antes del 1 de octubre del año de referencia, los datos e información siguientes:
  - a) la tasa de cobertura de la negociación colectiva, así como su evolución;
  - b) en lo relativo al salario mínimo legal:
    - i) la cuantía del salario mínimo legal y la proporción de trabajadores cubiertos por él,
    - ii) una descripción de las variaciones y deducciones existentes y de las razones de su introducción, y la proporción de trabajadores cubiertos por las variaciones, en la medida en que se disponga de datos;
  - c) en lo relativo a la protección del salario mínimo establecida únicamente en los convenios colectivos:
    - i) los índices de salario más bajos establecidos por los convenios colectivos que se aplican a los trabajadores con salarios bajos o una estimación de estas, si las autoridades nacionales responsables no disponen de datos exactos, y la proporción de trabajadores cubiertos por ellos, o bien una estimación de esta, si las autoridades nacionales responsables no disponen de datos exactos,
    - ii) 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.

A los Estados miembros que estén sujetos a las obligaciones de información contempladas en la letra c) del primer párrafo se les exigirá que comuniquen los datos mencionados en su inciso i), como mínimo respecto de los convenios colectivos sectoriales o geográficos y otros convenios colectivos que afecten a varios empleadores, incluidos los convenios colectivos que se hayan declarado universalmente aplicables.

Los Estados miembros facilitarán las estadísticas y la información a que se refiere el presente apartado desglosada por género, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector, en la medida en que estén disponibles.

El primer informe comprenderá 2021, 2022 y 2023 y se entregarán a más tardar el 1 de octubre de 2025. Los Estados miembros podrán omitir las estadísticas y la información que no estén disponibles antes del 15 de noviembre de 2024.

3. La Comisión analizará los datos y la información transmitidos por los Estados miembros en los informes a los que se refiere el apartado 2 del presente artículo y en los planes de acción a que se refiere el artículo 4, apartado 2. Informará de ello cada dos años al Parlamento Europeo y al Consejo y publicará simultáneamente los datos y la información transmitidos por los Estados miembros.

*Artículo 11***Información sobre la protección del salario mínimo**

Los Estados miembros garantizarán que la información relativa a los salarios mínimos legales y a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos universalmente aplicables, incluida la información sobre los mecanismos de reparación, esté a disposición del público, cuando sea necesario en la lengua más pertinente, según determine el Estado miembro, de manera exhaustiva y fácilmente accesible, también para las personas con discapacidad.

*Artículo 12***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 litigios efectiva, oportuna e imparcial y tengan derecho a reparación, en caso de vulneración de los derechos relativos al salario mínimo legal o a la protección del salario mínimo, cuando dichos derechos estén establecidos en el Derecho nacional o en los convenios colectivos, sin perjuicio de las formas específicas de reparación y resolución de litigios establecidas, cuando proceda, en los convenios colectivos.
2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores, incluidos los afiliados a sindicatos o representantes de estos, 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 la ley, en caso de vulneración de los derechos relativos a la protección del salario mínimo, cuando tales derechos estén regulados en el Derecho nacional o en los convenios colectivos.

*Artículo 13***Sanciones**

Los Estados miembros establecerán normas relativas a las sanciones aplicables a las vulneraciones de los derechos y obligaciones incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, cuando dichos derechos y obligaciones estén establecidos en el Derecho nacional o en los convenios colectivos. En los Estados miembros que no dispongan de salarios mínimos legales, dichas normas podrán contener o limitarse a una referencia a compensación y/o a sanciones contractuales dispuestas, cuando proceda, en las normas sobre la ejecución de los convenios colectivos. Tales sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

## CAPÍTULO IV

**DISPOSICIONES FINALES***Artículo 14***Divulgación de la información**

Los Estados miembros garantizarán 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**

A más tardar el 15 de noviembre de 2029, la Comisión, previa consulta a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a escala de la Unión, llevará a cabo una evaluación de la presente Directiva. 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, en particular en lo que se refiere a la reducción o abolición de los salarios mínimos.
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 promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores. No se interpretará en el sentido de que impida a los Estados miembros aumentar los salarios mínimos legales.
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 y aplicación**

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024. 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.
3. Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y usos nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales con vistas a la aplicación de la presente Directiva. A tal fin, podrán confiar a los interlocutores sociales dicha aplicación, total o parcial, incluido lo relativo al establecimiento de un plan de acción de conformidad con el artículo 4, apartado 2, si así lo solicitan los interlocutores sociales de manera conjunta. Al hacerlo, los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva.
4. La comunicación a que se refiere el apartado 2 incluirá una descripción de la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de 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 Estrasburgo, el 19 de octubre de 2022.

*Por el Parlamento Europeo*  
*La Presidenta*  
R. METSOLA

*Por el Consejo*  
*El Presidente*  
M. BEK