

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea»**

[COM(2020) 682 final — 2020/310 (COD)]

(2021/C 220/16)

Ponentes: **Milena ANGELOVA y Cinzia DEL RIO**

Consulta	Parlamento Europeo, 11.11.2020 Consejo, 10.11.2020
Fundamento jurídico	Artículo 153, apartado 2, y artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	11.3.2021
Aprobado en el pleno	25.3.2021
Pleno n.º	559
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	155/100/20

**1. Conclusiones y recomendaciones**

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) apoya firmemente el objetivo subrayado de que Europa lidere el camino desde la fragilidad hacia una nueva vitalidad a través de la creación de oportunidades y prosperidad mediante el fomento de la innovación, el crecimiento sostenible y la competencia justa <sup>(1)</sup>, con el fin de estimular una convergencia económica y social ascendente. El CESE concuerda con los objetivos generales de lograr salarios mínimos adecuados y reforzar los sistemas de negociación colectiva en toda la UE, hacer que trabajar sea rentable, luchar contra la pobreza y consolidar el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social, con arreglo a los sistemas nacionales de relaciones laborales.

1.2. El CESE señala que la Directiva propuesta contribuirá a alcanzar los objetivos de la Unión, en particular, promover el bienestar de sus pueblos, desarrollar una economía social de mercado altamente competitiva (artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea [TFUE]) y fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (artículo 151 del TFUE). También aborda los derechos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, como el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31), y está en consonancia con el principio n.º 6 del pilar europeo de derechos sociales. La Comisión Europea señala que no contiene ninguna medida que tenga un impacto directo en el nivel de remuneración y que, por tanto, se respetan plenamente las disposiciones establecidas en el artículo 153, apartado 5, del TFUE.

1.3. El CESE concuerda con los objetivos generales de la propuesta y espera que se diseñe cuidadosamente para respetar las tradiciones, leyes y prácticas nacionales, y que deje margen de maniobra para la adaptación al contexto nacional en sus obligaciones. En el CESE existen opiniones divergentes respecto a algunos elementos del fundamento jurídico de la propuesta. A pesar de estas diferencias de opinión, el CESE emite su dictamen sobre determinadas cuestiones incluidas en la propuesta de la Comisión Europea.

1.4. El papel del Estado en la creación de «condiciones propicias», tanto políticas como jurídicas, mediante el apoyo y el respeto del papel del diálogo social y la negociación colectiva para los sindicatos y las organizaciones patronales, está reconocido por varias instituciones internacionales, y también se recuerda en varios dictámenes del CESE. Los interlocutores sociales deben ser autónomos, y las organizaciones patronales y de trabajadores deben protegerse contra cualquier forma de restricción de su derecho a organizarse, representar o emprender acciones colectivas. Al mismo tiempo, el CESE reitera una vez más la importancia de las acciones conjuntas y los programas de desarrollo de capacidades a escala europea y nacional gestionados directamente por los interlocutores sociales europeos y nacionales.

<sup>(1)</sup> Discurso sobre el estado de la Unión de la presidenta Von der Leyen en la sesión plenaria del Parlamento Europeo.

1.5. El CESE apoya el objetivo de reforzar la cobertura de la negociación colectiva, con arreglo a las leyes y prácticas nacionales y de plena conformidad con el reparto de competencias y la autonomía de los interlocutores sociales. El CESE apoya el objetivo del 70 % y considera que los planes de acción nacionales (artículo 4) podrían desempeñar un papel crucial en la convergencia salarial al alza y en el establecimiento de las medidas y los mecanismos más adecuados para la fijación de salarios y el aumento de la cobertura a nivel nacional, también con el fin de colmar la brecha salarial —tanto entre hombres y mujeres como entre personas de edades diferentes— y reducir las desigualdades y la discriminación, con especial atención a los trabajadores jóvenes. El CESE recomienda que todo plan de acción nacional sea diseñado por los interlocutores sociales y consensuado en un proceso tripartito.

1.6. El CESE reconoce que, en los países en los que existe un sistema de negociación colectiva que se autorregula y garantiza unos salarios mínimos justos y adecuados, junto con otras condiciones laborales convenidas, debe evitarse toda intervención del Estado con el fin de salvaguardar y preservar un sistema de relaciones laborales que funcione correctamente y que pueda garantizar por sí mismo la consecución de los objetivos establecidos en la propuesta de Directiva.

1.7. El CESE considera que la representatividad de los interlocutores sociales es un factor importante, ya que garantiza su mandato democrático. Existen diferentes criterios que pueden constituir buenas prácticas para su consideración en el diseño de los planes de acción con arreglo a las leyes y prácticas nacionales. Hay diversos factores y criterios complejos que podrían tenerse en cuenta al evaluar la representatividad de los interlocutores sociales a escala nacional, teniendo en cuenta que tales factores y criterios varían entre Estados miembros.

1.8. El CESE apoya tanto unos sistemas de fijación de salarios bien desarrollados como unos regímenes de protección social que funcionen adecuadamente y ofrezcan redes de seguridad a las personas necesitadas, así como otras medidas para prevenir la pobreza de los trabajadores. El CESE señala que la propuesta de Directiva solo establece el principio general de adecuación de los salarios —basado en valores de referencia no vinculantes estimados para la mediana o la media de los salarios brutos o netos— y no incluye medidas ni disposiciones específicas sobre cómo deben establecerse los salarios a escala nacional, ya que esta tarea sigue siendo competencia exclusiva de los Estados miembros. El CESE apoya el establecimiento de indicadores vinculantes que orienten a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales y en la determinación e introducción de medidas pertinentes en los planes de acción nacionales.

1.9. El CESE señala que el artículo 9 de la Directiva incluye disposiciones relativas a los trabajadores empleados con arreglo a contratos públicos o subcontratas relacionadas, al invitar a los Estados miembros a respetar los salarios mínimos convenidos en todos los proyectos de contratación pública. El CESE reitera su petición de que los contratos públicos respeten plenamente los convenios colectivos, y que se suspendan los acuerdos comerciales en caso de incumplimiento de los convenios fundamentales y actualizados de la OIT.

1.10. El CESE recomienda que los informes presentados por los Estados miembro se examinen y evalúen con la debida participación de los interlocutores sociales en el COEM, para lo cual podría crearse un subgrupo específico, compuesto por representantes de los gobiernos nacionales, organizaciones sindicales y patronales nacionales y europeas y expertos designados por la Comisión Europea.

## 2. Observaciones generales

2.1. El CESE concuerda con los objetivos generales de lograr salarios mínimos adecuados y reforzar los sistemas de negociación colectiva en toda la Unión Europea (UE), hacer que trabajar sea rentable, luchar contra la pobreza y consolidar el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social, en consonancia con los sistemas nacionales de relaciones laborales. Una cuantía del salario mínimo adecuadamente adaptada contribuye a estimular la demanda interna y el crecimiento económico, y a desarrollar una economía social de mercado altamente competitiva. Existen varios instrumentos de gobernanza mediante los que la Unión Europea (UE) y los Estados miembros colaboran para alcanzar estos objetivos, entre los que figura el Semestre Europeo. La plena participación estructurada y efectiva de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en todo el proceso del Semestre a escala europea y nacional es crucial para aplicar las políticas económicas y sociales.

2.2. El CESE señala que la Directiva propuesta contribuirá a alcanzar los objetivos de la Unión, en particular, promover el bienestar de sus pueblos, desarrollar una economía social de mercado altamente competitiva (artículo 3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea [TFUE]) y fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (artículo 151 del TFUE). También aborda los derechos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, como el

derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31), y está en consonancia con el principio n.º 6 del pilar europeo de derechos sociales. La Comisión Europea señala que no contiene ninguna medida que tenga un impacto directo en el nivel de remuneración y que, por tanto, se respetan plenamente las disposiciones establecidas en el artículo 153, apartado 5, del TFUE.

2.3. En el CESE existen opiniones divergentes respecto a algunos elementos del fundamento jurídico de la propuesta <sup>(2)</sup>. A pesar de estas diferencias de opinión, el CESE emite su dictamen sobre determinadas cuestiones incluidas en la propuesta de la Comisión Europea.

2.4. Al CESE le preocupa que la proporción de personas que, aun trabajando, se enfrentan aún a situaciones de pobreza, se haya elevado del 8,3 % del total de la población activa de la UE en 2007 al 9,4 % en 2018, con un impacto significativo en los jóvenes (el 28,1 % de los trabajadores de entre 16 y 24 años se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social), las mujeres, las personas de origen inmigrante, las personas con discapacidad y las que se encuentran en los márgenes del mercado de trabajo. Estos colectivos ocupan puestos de trabajo más precarios y atípicos, con salarios bajos y menor cobertura de protección social, lo que repercutirá en la sostenibilidad de los sistemas de bienestar a medio y largo plazo. Deben adoptarse medidas y reformas específicas para garantizar que a los grupos marginados se les proteja de manera suficiente para que no caigan en la pobreza <sup>(3)</sup>.

2.5. El CESE recomienda que se adopten medidas para prevenir el riesgo de irregularidades —incluido un crecimiento indeseado del número de trabajadores no declarados— que den lugar a una competencia desleal, y que estos aspectos se supervisen estrechamente y se aborden en la fase de aplicación de la propuesta.

### 3. Observaciones específicas sobre la propuesta

#### 3.1. Vías y condiciones propicias para promover la negociación colectiva respecto a la fijación de salarios

3.1.1. La propuesta de Directiva tiene por objeto velar por que los trabajadores de la Unión cuenten con la protección de unos salarios mínimos adecuados que les permitan vivir dignamente donde quiera que trabajen, y promover la negociación colectiva en la fijación de salarios y, en general, en la determinación de las condiciones laborales en todos los Estados miembros <sup>(4)</sup>. El CESE espera que la propuesta de Directiva se diseñe cuidadosamente para respetar las tradiciones nacionales establecidas en este ámbito, y que deje margen de maniobra para la adaptación al contexto nacional en sus obligaciones.

3.1.2. Los interlocutores sociales europeos han pedido en varias ocasiones a las instituciones que promuevan o creen, en caso necesario, condiciones favorables y propicias para que el diálogo social y la negociación colectiva resulten eficaces y respondan a los retos reales. La Declaración cuatripartita <sup>(5)</sup> «Un nuevo comienzo para el diálogo social» y las Conclusiones del Consejo de 16 de junio de 2016 instan a los Estados miembros a «respaldar mejoras en el funcionamiento y la eficacia del diálogo social a nivel nacional, lo que favorece la negociación colectiva y crea un ámbito adecuado para las negociaciones de los interlocutores sociales».

3.1.3. Varias instituciones internacionales reconocen el papel del Estado en la creación de «condiciones propicias», tanto políticas como jurídicas. «El CESE reconoce que un diálogo social eficaz debe contar con: interlocutores sociales representativos y legítimos que dispongan de los conocimientos, la capacidad técnica y el acceso oportuno a la información pertinente para participar; la voluntad política y el compromiso de entablar un diálogo social; el respeto de los derechos fundamentales de autonomía de los interlocutores sociales, libertad de asociación y negociación colectiva que siguen siendo el núcleo de las relaciones laborales, y un marco jurídico e institucional propicio para apoyar los procesos de diálogo social con instituciones que funcionen correctamente» <sup>(6)</sup>. Diversos estudios ponen de relieve que, en aquellos países en los que el Estado reconoce de forma apropiada y respalda plenamente el papel de la negociación colectiva, las tasas de desempleo son menores, la productividad es mayor y se promueve la convergencia salarial <sup>(7)</sup>. También es importante que los resultados de los procesos de diálogo social generen resultados tangibles tanto para los trabajadores como para las empresas.

<sup>(2)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159.

<sup>(3)</sup> Preguntas y respuestas: Salario mínimo adecuado.

<sup>(4)</sup> Artículo 4 del documento COM(2020) 682 final, p. 26.

<sup>(5)</sup> Declaración cuatripartita.

<sup>(6)</sup> DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, punto 1.3. Véase la Estrategia de empleo de la OCDE; el Estudio de Eurofound «Desarrollo de capacidades: hacia un diálogo social efectivo», 2019; y las Resoluciones de la OIT de 2013 y 2018 relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social.

<sup>(7)</sup> El papel de los sistemas de negociación colectiva en el rendimiento del mercado laboral.

3.1.4. Las acciones conjuntas y los programas de desarrollo de capacidades a escala europea y nacional gestionados directamente por interlocutores sociales europeos y nacionales constituyen una herramienta eficaz para reforzar las capacidades en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva para las organizaciones sindicales y patronales en los casos en que resulte necesario <sup>(8)</sup>. El CESE recomienda que los programas y las intervenciones de desarrollo de capacidades reciban un apoyo suficiente y que se evalúen sus resultados con miras a alcanzar de la mejor manera posible los objetivos previstos.

3.1.5. El CESE recomienda que algunas disposiciones y conceptos de la propuesta <sup>(9)</sup> se formulen con mayor precisión, con el fin de no dejar margen para incertidumbres y para la interpretación por parte del TJUE. El objeto y el ámbito de aplicación de los artículos 1 y 2 se aplican a todos los Estados miembros, incluidos los países en los que existe un sistema de negociación colectiva que se autorregula.

3.1.6. El CESE recomienda que todo plan de acción nacional destinado a propiciar la promoción de la cobertura de la negociación colectiva sea diseñado por los interlocutores sociales y consensuado en un proceso tripartito. Tales planes también deben formularse de plena conformidad con los principios ampliamente reconocidos de la libertad de asociación y el carácter voluntario de la negociación colectiva consagrados en los convenios de la OIT. El CESE valora el enfoque equilibrado establecido en los artículos 1 y 3 del Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos <sup>(10)</sup>. El CESE recomienda que las disposiciones de la propuesta de Directiva respeten los principios de los convenios 87, 98 y 154 de la OIT a fin de salvaguardar la autonomía de los interlocutores sociales, su derecho a reclutar miembros, y los incentivos y derechos a negociar y celebrar convenios colectivos.

3.1.7. El CESE apoya el objetivo de reforzar la cobertura de la negociación colectiva, con arreglo a las leyes y prácticas nacionales y de plena conformidad con el reparto de competencias y la autonomía de los interlocutores sociales. En este sentido, el CESE respalda el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales y promueve sus acciones conjuntas para participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, así como para fomentar negociaciones constructivas, significativas y con criterio sobre los salarios <sup>(11)</sup>. En el artículo 4 se establecen requisitos para la intervención de la Administración en la formulación de marcos y planes de acción, y el CESE insiste en que esta labor se lleve a cabo con un enfoque tripartito, de un modo en el que se respete la autonomía de los interlocutores sociales y se colabore con estos. En algunos Estados miembros, la cobertura de los convenios colectivos la deciden los interlocutores sociales, mientras que, en otros, la legislación o las prácticas comunes establecen mecanismos para ampliar dichos convenios, y tales diferencias deben respetarse.

El CESE está de acuerdo con el objetivo propuesto del 70 % y cree que los planes de acción nacionales, acordados y diseñados con los interlocutores sociales, podrían desempeñar un papel crucial en la convergencia salarial al alza y en el establecimiento de mecanismos justos para la fijación de salarios a escala nacional, también con el fin de colmar la brecha salarial de género. Permitirán asimismo que se tengan en cuenta las prácticas nacionales y que se mejoren los sistemas, cuando resulte necesario. Tales planes de acción deben aplicarse, evaluarse, revisarse y adaptarse adecuadamente para aumentar de manera gradual la cobertura de la negociación colectiva a medio plazo. En algunos países existen mecanismos de extensión de los convenios colectivos con el objetivo de aumentar la cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, el uso de mecanismos de extensión es solo una de las formas en las que se puede promover la negociación colectiva y aumentar la cobertura, además de las acciones conjuntas y el refuerzo de capacidades, las medidas contra el boicoteo de los sindicatos, la protección de los derechos de las organizaciones sindicales y patronales a la negociación colectiva, el establecimiento de criterios de representatividad consensuados, y la lucha contra toda forma de discriminación, por ejemplo. Estos elementos y propuestas específicas deben tenerse en cuenta en los planes de acción nacionales, además de otras iniciativas.

3.1.8. No obstante, en los países en los que existe un sistema de negociación colectiva que se autorregula y garantiza unos salarios mínimos justos y adecuados, junto con otras condiciones laborales convenidas, debe evitarse toda intervención del Estado con el fin de salvaguardar y preservar un sistema de relaciones laborales que funcione correctamente y que pueda garantizar por sí mismo la consecución de los objetivos establecidos en la propuesta de Directiva. En estos países, en caso de que la cobertura de la negociación colectiva se sitúe por debajo de un determinado umbral, los planes de acción nacionales deben proceder, en primer lugar, de los interlocutores sociales, y consensuarse con ellos.

<sup>(8)</sup> Los interlocutores sociales europeos han declarado recientemente y de manera conjunta que se debe seguir trabajando en el ámbito del desarrollo de capacidades. Así lo manifestaron en su programa conjunto de 2019–2021: «Las actividades de desarrollo de capacidades siguen siendo una prioridad para los interlocutores sociales europeos. Estos reconocen que, para que el diálogo social europeo ejerza un impacto positivo, queda mucho por hacer para reforzar y apoyar el diálogo social a todos los niveles». Véase también el DO C 10 de 11.1.2021, p 14, puntos 3.23 y 3.24.

<sup>(9)</sup> Especialmente en lo que atañe al respeto de las competencias de los interlocutores sociales.

<sup>(10)</sup> Ratificado por diez Estados miembros, todos ellos con un sistema de salario mínimo legal.

<sup>(11)</sup> «Estrategia de empleo 2018» de la OCDE, página 143 sobre «Lograr una mayor convergencia».

3.2. La propuesta establece un enfoque diferenciador entre los Estados miembros con fijación del salario mínimo legal y aquellos en los que se fijan los salarios mediante convenios colectivos. Tal clasificación, aunque sea ampliamente utilizada por la OCDE, Eurofound y otras instituciones por razones fines académicas o de investigación, podría cuestionarse cuando se utiliza para cualquier ejercicio relacionado con la fijación de salarios, por diferentes motivos, uno de los cuales es que en algunos Estados miembros en los que la intervención de la Administración se limita a la oficialización de acuerdos negociados por los interlocutores sociales, el salario mínimo no es legal, sino convencional.

### 3.3. *Negociación colectiva — Definiciones y cobertura*

3.3.1. El CESE subraya que la negociación colectiva constituye la herramienta más eficaz para establecer salarios adecuados y bien adaptados —incluidos los salarios mínimos—, que constituyen un componente esencial de la economía social de mercado. El artículo 3 de la propuesta incluye algunas definiciones aplicables a efectos de la Directiva.

3.3.2. El CESE considera que la representatividad de los interlocutores sociales es un factor importante, ya que garantiza su mandato democrático. Existen diferentes criterios que pueden constituir buenas prácticas para su consideración a escala nacional con arreglo a las leyes y prácticas nacionales. Hay diversos factores y criterios complejos que podrían tenerse en cuenta al evaluar la representatividad de los interlocutores sociales a escala nacional, teniendo en cuenta que tales factores y criterios varían entre Estados miembros: el número de miembros y la importancia de la presencia en el territorio a escala nacional; la capacidad para movilizar a sus miembros y emprender acciones; el número de convenios colectivos suscritos a las diferentes escalas (sectorial/empresarial, etc.); el número de representantes sindicales o patronales elegidos; la afiliación a organizaciones europeas de interlocutores sociales (reconocidas por la Comisión Europea); el reconocimiento por parte de la Administración y la presencia en estructuras u órganos nacionales/sectoriales de DS bipartitos/tripartitos, etc. El CESE pide que el término «organizaciones de trabajadores» se sustituya por el de «organizaciones sindicales», ya que el primero podría dar lugar a interpretaciones erróneas y abrir la puerta de las negociaciones a otras formas no reconocidas de grupos de interés de trabajadores o incluso a sindicatos «amarillos».

3.3.3. El CESE ha afirmado en varias ocasiones que el diálogo social constituye una parte fundamental del modelo social europeo. Los interlocutores sociales deben ser autónomos, y las organizaciones patronales y de trabajadores deben protegerse contra cualquier forma de restricción de su derecho a organizarse, representar o emprender acciones colectivas. Tal precaución es igualmente importante para la patronal y para los sindicatos.

3.3.4. El artículo 7 de la Directiva establece disposiciones sobre la participación y la consulta de los interlocutores sociales en la determinación y la actualización del salario mínimo legal. En los últimos años, en el contexto del Semestre Europeo, se han formulado varias recomendaciones específicas por país para instar a los Estados miembros a garantizar la participación adecuada de los interlocutores sociales en este proceso. En el Semestre 2020-2021, doce Estados miembros recibieron recomendaciones específicas por país en las que se señalaba la necesidad de reforzar la participación y la implicación de los interlocutores sociales en los procesos de toma de decisiones <sup>(12)</sup>.

## 4. **Adecuación**

4.1. Como consecuencia de las crisis económicas y de la actual pandemia, los datos muestran que se ha producido un estancamiento general de los salarios y, en algunos países, incluso un deterioro en los últimos años. El CESE subraya que la negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la provisión de una protección adecuada del salario mínimo. Los países con una elevada cobertura de la negociación colectiva tienden a presentar una menor proporción de trabajadores con bajos salarios, salarios mínimos más altos en comparación con la mediana salarial, menor desigualdad salarial y salarios más altos que otros países <sup>(13)</sup>.

4.2. El CESE apoya tanto unos sistemas de fijación de salarios bien desarrollados como unos regímenes de protección social que funcionen adecuadamente y ofrezcan redes de seguridad a las personas necesitadas, así como otras medidas para prevenir la pobreza de los trabajadores. El CESE señala que la propuesta de Directiva solo establece el principio general de adecuación de los salarios —basado en valores de referencia no vinculantes estimados para la mediana o la media de los salarios brutos o netos— y no incluye medidas ni disposiciones específicas sobre cómo deben establecerse los salarios a escala nacional, ya que esta tarea sigue siendo competencia exclusiva de los Estados miembros. El CESE apoya el establecimiento de indicadores vinculantes que orienten a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales y en la determinación e introducción de medidas pertinentes en los planes de acción nacionales. De hecho, los salarios se establecen con arreglo a las leyes nacionales que disponen un salario mínimo legal, cuando existen, o mediante la negociación colectiva. Al mismo tiempo, sacar a más personas de la

<sup>(12)</sup> Véase el DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, punto 6.13 y el resumen de las recomendaciones específicas 2020–2021 por país (REP) en el ámbito social.

<sup>(13)</sup> AMECO Online.

pobreza reducirá el gasto público destinado a los regímenes de protección social. Los umbrales de pobreza y los indicadores de exclusión social se utilizan a escala de la UE para los análisis y la recogida de datos comunes, pero no existe actualmente ningún indicador acordado a escala de la Unión para medir en términos absolutos la equidad y la adecuación de los salarios mínimos, aspecto que la propuesta deja abordar a los Estados miembros en los planes nacionales.

4.3. A la hora de fijar los salarios mediante la negociación colectiva con arreglo a la legislación y las prácticas nacionales, los interlocutores sociales deben tener en cuenta elementos importantes como la competitividad, la productividad, el desarrollo económico por sectores, la gestión de competencias, los nuevos procesos de producción debidos a la introducción de nuevas tecnologías, la digitalización y una organización del trabajo diferente y más flexible en determinados sectores productivos. El CESE subraya la necesidad de una convergencia salarial al alza, y señala que unos salarios más altos también significan un aumento del consumo y, por tanto, de la demanda interna, con un impacto económico positivo, y que el incremento de los salarios también conduce a mayores ingresos para los sistemas fiscales y de seguridad social. Estos efectos deben analizarse cuidadosamente.

4.4. La propuesta de Directiva, sin embargo, pretende fijar un umbral indicativo a escala de la UE como referencia para el salario mínimo legal en los países en los que este existe. Teniendo en cuenta que los salarios son un pago por el trabajo realizado, también pueden considerarse otros factores, como el umbral de pobreza, un nivel de vida mínimo digno, el coste de la vida de cada país. Estos elementos son los factores básicos esenciales en la fijación de salarios mínimos legales y convenidos colectivamente en los países de la UE. Debe establecerse una clara distinción entre la fijación del salario mínimo y los aumentos salariales.

4.5. Los criterios planteados respecto a la adecuación de los salarios mínimos son, a excepción del poder adquisitivo, los relativos a la distribución de los salarios y su evolución. Atañen de manera más general a diversos aspectos de la desigualdad y no a la protección de los trabajadores más vulnerables. «Los salarios mínimos deberían ser justos en relación con la distribución salarial de los distintos países y su cuantía también debería ser adecuada en términos de los precios reales, para que permitan vivir con dignidad y, al mismo tiempo, salvaguarden la sostenibilidad de las empresas que proporcionan empleos de calidad»<sup>(14)</sup>.

## 5. Contratación pública

5.1. El artículo 9 de la Directiva incluye disposiciones relativas a los trabajadores empleados con arreglo a contratos públicos o subcontratas relacionadas, al invitar a los Estados miembros a respetar los salarios mínimos convenidos en todos los proyectos de contratación pública. De conformidad con las Directivas 2014/23/UE<sup>(15)</sup>, 2014/24/UE<sup>(16)</sup> y 2014/25/UE<sup>(17)</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo, la disposición obliga a todos los contratistas a cumplir el nivel aplicable de salarios mínimos, ya sean legales o acordados en convenios colectivos. Esta disposición también está en consonancia con algunas decisiones del TJUE y, en particular, con la sentencia «Regiopost» de 2015 (asunto C-115/14)<sup>(18)</sup>. Los Estados miembros tienen la posibilidad de rechazar ofertas de licitaciones por contratos públicos de contratistas que no se comprometan a pagar a los trabajadores las remuneraciones mínimas reguladas a nivel local o convenidas colectivamente, como se establece en el artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE y en el artículo 3 de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores<sup>(19)</sup>. El CESE ya ha pedido que los contratos públicos respeten plenamente los convenios colectivos, y que se suspendan los acuerdos comerciales en caso de incumplimiento de los convenios fundamentales y actualizados de la OIT. El CESE también ha solicitado sanciones, incluida la exclusión de la contratación y la financiación públicas, para las empresas que no respeten las obligaciones de diligencia debida en el instrumento de diligencia debida obligatoria propuesto<sup>(20)</sup>.

## 6. Seguimiento y recogida de datos

6.1. Ya existe un número significativo de bases de datos y análisis sobre salarios mínimos y procesos de negociación colectiva. Poner a disposición de las instituciones y los interlocutores sociales datos fiables y actualizados podría ayudar a evaluar y comprender mejor las tendencias reales a la hora de tomar decisiones en este ámbito. En este sentido, el CESE pide a la Comisión Europea que siga ayudando a los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, a avanzar en la mejora de la recogida de datos y el seguimiento de la evolución de los salarios mínimos legales<sup>(21)</sup>.

<sup>(14)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.5.

<sup>(15)</sup> DO L 94 de 28.3.2014, p. 1.

<sup>(16)</sup> DO L 94 de 28.3.2014, p. 65.

<sup>(17)</sup> DO L 94 de 28.3.2014, p. 243.

<sup>(18)</sup> Asunto C-115/14.

<sup>(19)</sup> Ref. al Convenio de la OIT94 y DO C 429 de 11.12.2020, p. 197 y DO C 429 de 11.12.2020, p. 136.

<sup>(20)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 197, punto 6.4 y DO C 429 de 11.12.2020, p. 136, punto 4.10.

<sup>(21)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 6.4.1.

6.2. En algunos Estados miembros, los convenios colectivos se encuentran disponibles y están publicados y, en algunos casos, ciertos sitios web públicos de internet permiten su consulta gratuita, mientras que, en otros Estados miembros, tales convenios y niveles no se encuentran a disposición del público, sino que son los propios interlocutores sociales —en lugar de las autoridades— los que se ocupan de los convenios colectivos y la adecuación de las cuantías salariales, así como de examinarlos. Si bien el CESE apoya un desarrollo ulterior de la accesibilidad de los datos (que podría resultar una cuestión sensible y delicada en cuanto al respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y de la negociación y los convenios colectivos, la protección de datos, la competencia leal y otros ámbitos), expresa su preocupación por el posible aumento de la carga administrativa, especialmente para las pymes y las empresas de la economía social sin ánimo de lucro, y pide que se alcance un equilibrio entre el valor añadido derivado de la obligación anual de información muy detallada, y la necesidad de reducir dicha carga tanto como sea posible, cuando esta disposición se aplique a escala nacional, en particular en lo que se refiere a la necesidad de proporcionar información para los trabajadores cubiertos y no cubiertos, desglosados por sexo, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector. También se requiere una mayor claridad respecto a la necesidad de proporcionar una distribución en deciles de los salarios mínimos en países con un enfoque convencional.

6.3. El CESE recomienda que los informes presentados por los Estados miembros se examinen y evalúen con la debida participación de los interlocutores sociales en el COEM, para lo cual podría crearse un subgrupo específico, compuesto por representantes de los gobiernos nacionales, organizaciones sindicales y patronales nacionales y europeas y expertos designados por la Comisión Europea.

6.4. El CESE toma nota de la introducción en la Directiva de cláusulas sólidas de no regresión y pide al Parlamento que siga reforzando algunos puntos clave en este ámbito, en particular:

- No debe utilizarse una posible interpretación futura de esta Directiva para socavar el buen funcionamiento de los salarios mínimos o los sistemas de convenios colectivos.
- Ninguna disposición de la Directiva debe utilizarse en detrimento de la libertad de asociación o la autonomía de los interlocutores sociales.
- No se introducirán salarios mínimos legales cuando no existan, salvo con el acuerdo de los interlocutores sociales.
- Los mecanismos de fijación de salarios son una prerrogativa nacional, y ninguna decisión de las instituciones de la Unión Europea debe tener por objeto interferir directamente con los mecanismos de fijación de salarios a nivel nacional y empresarial, que siguen siendo prerrogativa de los interlocutores sociales.

El CESE también pide al Parlamento Europeo que subraye además que nada de lo dispuesto en la Directiva debe interpretarse en el sentido de que restrinja o afecte negativamente a los derechos y principios reconocidos, en sus respectivos ámbitos de aplicación, por el Derecho de la Unión o el Derecho internacional y por los acuerdos internacionales de los que son parte la Unión o los Estados miembros, incluida la Carta Social Europea y los convenios y recomendaciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

La disposición también prevé que los Estados miembros y los interlocutores sociales introduzcan disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas o apliquen convenios colectivos más favorables para los trabajadores. El CESE subraya asimismo la necesidad de velar por el cumplimiento de los convenios colectivos aplicables y su ejecución efectiva, lo que resulta esencial para garantizar el acceso a la protección del salario mínimo y evitar la competencia desleal para las empresas.

Bruselas, 25 de marzo de 2021.

*La Presidenta*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Christa SCHWENG

## ANEXO

La enmienda a la totalidad siguiente, que obtuvo al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fue rechazada en el transcurso del debate (artículo 43.2 del Reglamento interno):

## 1. Conclusiones

1.1. El CESE, en su reciente Dictamen SOC/632 «Salarios mínimos dignos en toda Europa», ha reconocido que la situación jurídica en relación con una iniciativa de la UE sobre salarios mínimos es muy compleja. La UE puede dotarse de instrumentos jurídicos sobre las condiciones laborales en virtud de los artículos 151 y 153, apartado 1, letra b), del TFUE. El Tratado establece que las disposiciones del artículo 153 no se aplicarán a las remuneraciones. Por otra parte, se dispone de jurisprudencia de la UE al respecto y las Directivas vigentes que contemplan la cuestión de las remuneraciones consideran que constituye una condición de trabajo fundamental. Existen opiniones claramente divergentes sobre este asunto y el CESE reconoce que la Comisión tendrá que adoptar un enfoque equilibrado y prudente <sup>(1)</sup>, en un momento en el que crece el número de los que piden a la Comisión Europea que utilice una Recomendación del Consejo en lugar de una Directiva <sup>(2)</sup>.

1.2. El CESE también ha afirmado <sup>(3)</sup> que es importante que cualquier acción de la UE se base en el análisis y la comprensión precisos de la situación y las sensibilidades en los Estados miembros, y respete plenamente la función y la autonomía de los interlocutores sociales, así como los diferentes modelos de relaciones laborales. Es asimismo esencial que cualquier iniciativa de la UE salvaguarde los modelos existentes en aquellos Estados miembros donde los interlocutores sociales no consideren que sea necesario establecer salarios mínimos legales.

1.3. El CESE expone más abajo las razones por las que la propuesta de la Comisión <sup>(4)</sup> sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea no sigue un enfoque equilibrado y prudente, y por qué no puede considerarse basada en un análisis preciso y en el pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y de los diferentes modelos de relaciones laborales, tal como solicitó el CESE.

## 2. Observaciones generales

2.1. Los salarios —incluidos los salarios mínimos— son un aspecto importante del modelo de economía social de mercado de la Unión Europea. Garantizar salarios mínimos dignos en todos los Estados miembros contribuiría al logro de varios de los objetivos de la UE, entre ellos la convergencia salarial al alza, la mejora de la cohesión económica y social, la eliminación de la brecha salarial de género, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en general y asegurar la igualdad de condiciones en el mercado único. Los salarios representan el pago por el trabajo hecho, y son uno de los factores que garantizan beneficios mutuos a las empresas y los trabajadores. También van ligados a la situación económica de un país, región o sector. Los cambios pueden tener un impacto en el empleo, la competitividad y la demanda macroeconómica <sup>(5)</sup>.

2.2. El CESE recuerda lo que ya ha indicado en trabajos anteriores <sup>(6)</sup> relacionados con el tema de los salarios mínimos: que las opiniones en su seno son divergentes. Algunos miembros del CESE respaldan la idea de que todos los trabajadores de la UE deberían estar protegidos por salarios mínimos justos que les permitan tener un nivel de vida digno con independencia de donde trabajen. Otros consideran que establecer salarios mínimos es un asunto que compete al ámbito nacional, que se hace con arreglo a las características específicas de los respectivos sistemas nacionales.

<sup>(1)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, Salarios mínimos dignos en toda Europa <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/decent-minimum-wages-across-europe>, véase el punto 6.1.2.

<sup>(2)</sup> Nueve Estados miembros han enviado una carta a las Presidencias portuguesa y alemana del Consejo de la Unión Europea sobre la necesidad de un análisis jurídico y señalan que una Recomendación del Consejo sería un instrumento jurídico más apropiado y que la aplicación del pilar europeo de derechos sociales debe respetar los límites impuestos por los Tratados de la UE.

<sup>(3)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.11.

<sup>(4)</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea [SEC(2020) 362 final]{SEC(2020) 362 final} — {SWD(2020) 245 final} — {SWD(2020) 246 final}.

<sup>(5)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, Salarios mínimos dignos en toda Europa: <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/decent-minimum-wages-across-europe>, véase el punto 1.4.

<sup>(6)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.2.

2.3. El CESE ha declarado con anterioridad<sup>(7)</sup> su convicción de que es necesario seguir trabajando en favor de la convergencia salarial y establecer salarios mínimos en los Estados miembros, haciendo hincapié además en que se han de respetar plenamente, de conformidad con las prácticas nacionales, las competencias y la autonomía de los interlocutores sociales nacionales en relación con los procesos de fijación de salarios<sup>(8)</sup>. Asimismo, este trabajo debe tener como objetivo reforzar la negociación colectiva, lo que también contribuiría a unos salarios más justos en general.

2.4. El CESE hace hincapié en que el nivel del salario mínimo es un instrumento clave de política económica, que debe seguir siendo una cuestión de decisión a nivel de los Estados miembros, de modo que estos puedan tener en cuenta con flexibilidad su evolución política, económica y social.

2.5. Como señaló la Comisión en su exposición de motivos de las medidas propuestas, los Estados miembros con una elevada cobertura de negociación colectiva logran mejores resultados que los demás en términos de salarios más elevados y una menor proporción de trabajadores con salarios bajos. El CESE considera que el éxito de estos modelos de negociación colectiva puede explicarse por el hecho de que el Estado no participa ni en la fijación de los criterios de los convenios colectivos ni en su aplicación, y que los interlocutores sociales tienen plena responsabilidad y autonomía en ambos casos.

#### *La pandemia de COVID*

2.6. En su Dictamen SOC/632, el CESE ya declaró que la pandemia de COVID-19 había afectado duramente a Europa. La Unión Europea y sus Estados miembros se enfrentan aún a una recesión económica de proporciones históricas, con consecuencias dramáticas tanto para las personas como para las empresas<sup>(9)</sup>. Desde entonces, la situación, más que mejorar, ha empeorado. La inversión empresarial sigue siendo baja.

2.7. Todavía no hemos visto toda la magnitud del impacto de la crisis de la COVID sobre el empleo, pero es evidente que se espera que la crisis actual dé lugar a un aumento significativo del desempleo en el próximo año. La crisis de la COVID ha debilitado la situación financiera de muchas pymes, lo que las hace más vulnerables al aumento de los costes. La situación es parecida en toda Europa.

#### *Efectos sobre el empleo*

2.8. El CESE ha afirmado con anterioridad<sup>(10)</sup> que otro motivo de inquietud es que una política europea de salarios mínimos legales podría tener efectos negativos para el empleo<sup>(11)</sup>, especialmente en el caso de los jóvenes y de los trabajadores de baja cualificación, y podría agravar el incumplimiento, que también podría empujar a algunos trabajadores con salarios bajos hacia la economía sumergida<sup>(12)</sup>. El trabajo no declarado da lugar a una competencia desleal, deteriora los sistemas sociales y fiscales y vulnera los derechos de los trabajadores, incluidos los derechos a unas condiciones de trabajo dignas y a un salario mínimo. El CESE lamenta que la Comisión Europea no haya realizado una evaluación completa del impacto de su propuesta en el empleo y la economía en su conjunto. En estos momentos, una Directiva sobre salarios mínimos resulta especialmente perjudicial, ya que nuestras economías y sociedades se enfrentan al reto sin precedentes de la COVID-19.

### **3. Observaciones sobre la propuesta actual de la Comisión**

#### **3.1. Fundamento jurídico**

3.1.1. Según la Comisión, la propuesta de Directiva<sup>(13)</sup> se basa en el artículo 153, apartado 1, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

3.1.2. El CESE señala que el artículo 153, apartado 5, del TFUE, cuyas disposiciones no se aplican «a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal», excluye expresamente estos supuestos de la competencia legislativa de la UE en el ámbito de la política social. Por lo tanto, estas cuestiones son competencia exclusiva de los Estados miembros.

<sup>(7)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159 y DO C 125 de 21.4.2017, p. 10.

<sup>(8)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.3.

<sup>(9)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.1.

<sup>(10)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 3.4.8.

<sup>(11)</sup> Basado en el gráfico A12.9, página 197 de la evaluación de impacto de la Comisión.

<sup>(12)</sup> Eurofound (2019): Convergencia al alza en materia de empleo y factores socioeconómicos.

<sup>(13)</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea [SEC (2020) 362 final]{SEC(2020) 362 final} — {SWD(2020) 245 final} — {SWD(2020) 246 final}.

3.1.3. Existen opiniones divergentes en el seno del CESE sobre la legitimidad de cualquier iniciativa legislativa <sup>(14)</sup> de la UE emprendida en virtud del artículo 153, especialmente una Directiva. El CESE ha afirmado con anterioridad <sup>(15)</sup> que, entre las principales inquietudes, se incluye el hecho de que la UE no tiene competencia para actuar en materia de «remuneraciones», incluidos los niveles de remuneración, y que esta acción podría interferir en la autonomía de los interlocutores sociales y socavar los sistemas de negociación colectiva, sobre todo en los Estados miembros en los que los suelos salariales mínimos se establecen mediante convenios colectivos. Además, existen distintos puntos de vista con respecto al valor añadido de la acción de la UE, incluso dentro del propio Comité: si bien la mayoría de los miembros del CESE considera que dicha actuación podría aportar un valor añadido, otros no están de acuerdo. En cualquier circunstancia, y dado que la fijación de salarios mínimos es competencia nacional, la UE debería ejercer con cautela sus competencias legislativas en cualquier iniciativa legislativa, a fin de respetar plenamente el principio de subsidiariedad.

3.1.4. Además, por lo que se refiere a la base jurídica, otras disposiciones de la propuesta se refieren a derechos colectivos, como la promoción de convenios colectivos de diversas maneras (artículo 4). El CESE señala que el TFUE contiene una base jurídica especial en el artículo 153, apartado 1, letra f), que abarca la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5. La UE solo tiene competencias para legislar sobre esta base por unanimidad. El CESE considera que este artículo debería haberse utilizado en lo que respecta a las disposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva.

3.1.5. Sobre la base de estas preocupaciones, reforzadas aún más por el hecho de que, en muchos casos, el lenguaje utilizado en el título de la propuesta, en el título de algunos artículos y en su texto y en el preámbulo, dista de ser coherente con el ámbito de aplicación real de la propuesta, la Comisión debería considerar la posibilidad de publicar una Recomendación en lugar de una Directiva. Esto proporcionaría a los Estados miembros la flexibilidad necesaria para alcanzar los objetivos de la propuesta, respetando al mismo tiempo sus sistemas nacionales de formación de salarios y la autonomía de los interlocutores sociales.

## 3.2. Objeto y ámbito de aplicación

3.2.1. El artículo 1 establece que los trabajadores deben tener «acceso a la protección del salario mínimo», ya sea por ley o por convenio colectivo. Según el artículo 2, la Directiva se aplicaría a todo trabajador que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas vigentes.

3.2.2. Ningún Estado miembro ni ningún trabajador están excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva. En los países que dependen exclusivamente de la negociación colectiva —en los que no todos los trabajadores están cubiertos por un salario mínimo y, por lo tanto, no se les garantiza el acceso a la protección de este—, esto significa una inseguridad jurídica considerable e inaceptable. El CESE teme que la Directiva, también en lo que respecta a los países que dependen exclusivamente de la negociación colectiva, pueda interpretarse en el sentido de que garantiza los derechos de todos los trabajadores a la protección del salario mínimo. En la práctica, y pese a las garantías del artículo 1, apartado 3, esto interferiría directamente con la cobertura del salario mínimo en los Estados miembros y empujaría a estos a la aplicación universal de los convenios colectivos, lo que socavaría sus modelos de mercado laboral y les obligaría a modificarlos en el largo plazo.

3.2.3. El CESE recomienda que algunas disposiciones y conceptos de la propuesta <sup>(16)</sup> se formulen con mayor precisión, con el fin de no dejar margen para incertidumbres y para la interpretación por parte del TJUE. El objeto y el ámbito de aplicación de los artículos 1 y 2 se aplican a todos los Estados miembros, incluidos los países en los que existe un sistema de negociación colectiva que se autorregula. Como se ha indicado más arriba, en los países que dependen exclusivamente de la negociación colectiva, esto deja espacio a la inseguridad jurídica. Además, deberían incluirse algunos ajustes en algunos casos específicos que deberían quedar fuera del ámbito de aplicación de la propuesta (por ejemplo, el de la gente de mar), cuya fijación de salarios se rige por convenios internacionales <sup>(17)</sup>.

## 3.3. Definiciones

3.3.1. El artículo 3 de la propuesta no distingue entre salarios mínimos legales y salarios mínimos, o más bien suelos salariales mínimos, estipulados en convenios colectivos.

<sup>(14)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.8.

<sup>(15)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.9.

<sup>(16)</sup> Especialmente en lo que atañe al respeto de las competencias de los interlocutores sociales.

<sup>(17)</sup> Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo (OIT, CTM, 2006).

3.3.2. Si bien el CESE entiende que en los sistemas de salarios mínimos legales sean necesarios criterios de adecuación, establecidos a nivel nacional con la participación de los interlocutores sociales, se pregunta si en la propuesta de Directiva se tratan de manera idéntica los dos tipos de salario mínimo. En el caso de los sistemas basados únicamente en la negociación colectiva, regular la adecuación de los salarios mínimos vulnera la autonomía de los interlocutores sociales.

3.3.3. El CESE recuerda que, en los modelos basados en convenios colectivos, los salarios mínimos se determinan en las negociaciones entre empresarios y trabajadores, en las que también se tratan los salarios y las condiciones de trabajo de manera más general. Esto significa, por ejemplo, que en estas situaciones trata de encontrarse un equilibrio interno entre la «adecuación» y otros intereses y partes del convenio colectivo, mientras que los salarios mínimos legales son exógenos.

#### 3.4. *Promoción de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios*

3.4.1. El artículo 4 pide a los Estados miembros que tomen medidas para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales de participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios a nivel sectorial o intersectorial. Se propone un umbral del 70 % para la cobertura de la negociación colectiva.

3.4.2. El CESE ha subrayado en su Dictamen <sup>(18)</sup> anterior que, en el contexto de los salarios dignos en Europa, el CESE también hace hincapié en que el buen funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva —en particular, la negociación colectiva sectorial— es crucial para que los salarios sean justos y adecuados en toda la estructura salarial, incluidos los salarios mínimos legales, en su caso.

3.4.3. El CESE subraya la necesidad de garantizar que corresponde a cada Estado miembro decidir, en sus condiciones nacionales, y de acuerdo con sus respectivos sistemas de relaciones laborales, en primer lugar, cuál es el objetivo de cobertura adecuado y, en segundo lugar, qué medidas deben adoptarse a nivel nacional en caso de que el nivel se sitúe por debajo del objetivo definido a nivel nacional.

3.4.4. El CESE teme asimismo que el objetivo vinculante propuesto (cobertura del 70 %) debilite a largo plazo a los interlocutores sociales, ya que en algunos países, una manera de alcanzar este objetivo sería introducir un sistema de extensión automática de los convenios colectivos a todas las empresas y trabajadores, reduciendo así el papel de los interlocutores sociales y debilitando la negociación colectiva.

#### 3.5. *Adecuación*

3.5.1. El artículo 5, apartado 2, hace referencia a los criterios nacionales que deben utilizar los Estados miembros a la hora de fijar el salario mínimo legal. Estos criterios incluyen, por ejemplo, el poder adquisitivo, la tasa de crecimiento de los salarios brutos y la evolución de la productividad laboral. El considerando 21 señala que el uso de indicadores «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». Sin embargo, estos indicadores atañen de manera más general a diversos aspectos de la desigualdad y no a la protección de los trabajadores más vulnerables.

3.5.2. Al CESE le preocupa que, pese a las garantías de la exposición de motivos de la Comisión en sentido contrario, la propuesta tenga un impacto en el nivel del salario mínimo y, por consiguiente, en el nivel de las remuneraciones. Además, las declaraciones de la exposición de motivos aclaran que la Directiva debe permitir una vida digna, reducir la pobreza de los ocupados y crear unas condiciones de competencia más equitativas. El CESE considera que estas disposiciones abordan el nivel de los salarios mínimos, lo que agrava su preocupación por la validez de la base jurídica y la elección del instrumento jurídico.

3.6. El CESE señala que la propuesta va más allá de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 2, de la Directiva sobre contratación pública 2014/24/UE. En él se establece que los Estados miembros velarán por que los operadores económicos cumplan las obligaciones aplicables en materia laboral establecidas, entre otros, en los convenios colectivos. En la propuesta relativa al artículo 9 de la propuesta no se incluye la palabra «aplicables». Ello puede dar a entender que el artículo 9 establece que, en la contratación pública, deben exigirse siempre salarios acordados en convenios colectivos, lo que plantea la cuestión de si la intención de la Comisión Europea es ir más allá de la Directiva 2014/24/UE al exigir siempre un salario conforme al convenio colectivo pertinente en todas las contrataciones.

<sup>(18)</sup> DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 3.3.10.

### 3.7. *Seguimiento y recogida de datos*

3.7.1. El artículo 10 exige a los Estados miembros que comuniquen, entre otras cosas, información sobre la cobertura de la negociación colectiva y la cuantía de los salarios mínimos. Los Estados miembros también deben velar por que los convenios colectivos sean transparentes y accesibles al público, tanto en lo que se refiere a los salarios como a otras disposiciones. A continuación, la Comisión y el Comité de Empleo del Consejo (EMCO) evaluarán los salarios mínimos.

3.7.2. En los modelos del mercado laboral basados exclusivamente en la negociación colectiva, la adecuación de los salarios no es examinada por el Estado o por un organismo público. Estos acuerdos son propiedad de los interlocutores sociales, y su interpretación recae en exclusiva sobre ellos. Sería inaceptable someter a revisión las cuantías salariales de los convenios colectivos. También es cuestionable, en relación con la autonomía de los interlocutores sociales, obligar a estos a hacer que los acuerdos sean accesibles y transparentes de manera general, máxime teniendo en cuenta que solo ellos pueden interpretar y revisar estos acuerdos. El CESE recuerda asimismo que los convenios colectivos no siempre contienen niveles mínimos de salarios o suelos salariales mínimos. Además, las obligaciones de comunicación de información son muy intensivas en mano de obra y, en algunas partes, los requisitos en materia de datos no son viables.

#### **Resultado de la votación:**

A favor: 106

En contra: 147

Abstenciones: 17

---