

RESPUESTA DE LA CES

a la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre una posible acción para abordar los desafíos relacionados con los salarios mínimos justos

Resumen ejecutivo

La CES recuerda a la Comisión Europea que el Tratado de la UE impide que la UE establezca los niveles salariales. Sin embargo, esto no impide que la UE tome medidas para abordar los desafíos relacionados con el establecimiento de salarios mínimos legales justos mediante la eliminación de condiciones de trabajo abusivas y la promoción de la negociación colectiva como una condición justa de empleo.

Por consiguiente, la CES pide a la Comisión que presente una directiva marco para garantizar la plena participación de los interlocutores sociales y:

1. acabar con la práctica de los salarios mínimos legales injustos y bajos, estableciendo que los Estados miembros no pueden fijar sus salarios mínimos legales por debajo de un umbral que sea a la vez el 60% de la mediana Y el 50% del salario medio (basado en los salarios brutos nacionales a tiempo completo);
2. terminar con las prácticas injustas como las deducciones del empleador respecto del salario mínimo legal, el pago de cuotas submínimas o las cláusulas que excluyen a categorías de trabajadores de la protección;
3. poner fin a las prácticas antisindicales y exigir a los Estados miembros que acuerden con los interlocutores sociales un plan de acción para promover la negociación colectiva, incluida una garantía para que los sindicatos accedan al lugar de trabajo respaldados por derechos de reconocimiento y representación y protección contra la victimización;
4. acabar con competencia desleal desde el Estado en materia de salarios mediante la modificación de las normas de contratación pública, de modo que las empresas que se nieguen a negociar o a aplicar el convenio colectivo no puedan acceder a los contratos estatales, a los pagos de la PAC, a las subvenciones y a otras ayudas financieras;
5. terminar con las sentencias judiciales negativas mediante el establecimiento de una cláusula de progreso social que proteja la negociación y los convenios colectivos, la autonomía de los interlocutores sociales y
6. poner fin a la amenaza que pesa sobre los Estados miembros que ofrecen salarios justos a través de sistemas de negociación colectiva, garantizando que nunca se verán obligados, directa o indirectamente, por la UE a introducir un salario mínimo legal u otros suelos de salario mínimo que interfieran en los convenios colectivos.

El apoyo de la CES a una Directiva Marco no es incondicional. El texto de la próxima propuesta se examinará cuidadosamente para asegurar que cumple todos los objetivos mencionados y que el resultado de la propuesta, de hecho, hará que los Estados Miembros aumenten sus salarios mínimos legales a niveles adecuados teniendo en cuenta la situación de los trabajadores en el Estado Miembro en cuestión. La CES se opondrá a toda iniciativa que perjudique el papel de los interlocutores sociales y que dañe la autonomía de éstos y la fijación de salarios en los sistemas de negociación colectiva.

Esquema de la respuesta

- **Principales mensajes**
- **Respuesta a la pregunta 1 : ¿Qué opina sobre los objetivos específicos de una posible acción de la UE establecidos en la sección 5 ?**
- **Respuesta a la pregunta 2: ¿Qué opina de las posibles vías de actuación de la UE expuestas en la sección 6.1 de este documento?**
- **Respuesta a la pregunta 3 : ¿Cuál es su opinión sobre los posibles instrumentos legales presentados en la sección 6.2 ?**
- **Respuesta a la pregunta 4: ¿Están dispuestos los interlocutores sociales de la UE a iniciar negociaciones con el fin de alcanzar un acuerdo en virtud del artículo 155 del TFUE en relación con alguno de los elementos que se exponen en la sección 5 del presente documento?**

Anexo I: Respuesta de la Confederación Europea de Sindicatos a la primera fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del Tratado de la Unión Europea sobre una posible acción para hacer frente a los desafíos relacionados con los salarios mínimos justos.

Segunda fase de consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre una posible acción para hacer frente a los desafíos relacionados con los salarios mínimos justos

Principales mensajes

1. La Confederación Europea de Sindicatos apoya la conclusión de la Comisión de que es necesario que la UE adopte medidas para hacer frente a los problemas relacionados con la promoción de la negociación colectiva y los salarios mínimos justos.
2. La crisis del Covid-19 ha demostrado una vez más las condiciones injustas a las que se enfrentan muchos trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea. Los trabajadores de los servicios esenciales que han seguido trabajando durante la pandemia - a menudo con un gran riesgo personal - han sido elogiados públicamente por su contribución esencial a la sociedad. Esto es muy importante, pero ahora es preciso adoptar medidas concretas para garantizar que el trabajo se valore adecuadamente, que los trabajadores y trabajadoras obtengan una remuneración con la que puedan llegar a fin de mes y que los sindicatos puedan negociar condiciones de trabajo justas y equitativas. La iniciativa también debe incluir medidas para promover la convergencia al alza de los salarios y de las condiciones de trabajo en la UE.
3. Al mismo tiempo, la CES lamenta la actual falta de precisión sobre cómo se pueden lograr las medidas específicas que se están considerando, en particular, que todavía no esté claro qué es lo que la Comisión tiene previsto proponer, como la elección del instrumento jurídico ni cómo se incluirán las salvaguardias efectivas.
4. La CES pide a la Comisión Europea que presente una propuesta de **directiva marco de la UE** en la que se establezcan determinados requisitos mínimos y objetivos vinculantes, **acompañada por una recomendación del Consejo** en la que se establezcan medidas complementarias que puedan adoptarse para alcanzar los objetivos. (Los dos instrumentos tendrían que seguir un proceso legislativo conjunto y ser aprobados al mismo tiempo, para garantizar la coherencia).
5. La directiva marco debería exigir a los Estados Miembros que garanticen un umbral de dignidad para los salarios mínimos legales. Esto significa que **la directiva marco debe establecer que los salarios mínimos legales no deben ser inferiores a un umbral del 60% del salario mediano nacional bruto a tiempo completo y del 50% del salario medio nacional bruto a tiempo completo**. El umbral no debe convertirse en un máximo o considerarse un objetivo final, los Estados miembros deben tener la libertad de superar este valor y deben fijar el nivel de su salario mínimo legal con la plena participación de los Interlocutores Sociales. Deben establecerse medidas adicionales para comprobar

la idoneidad del nivel al que se fijan los salarios mínimos legales (por encima del umbral), como una cesta de bienes y servicios. Además, los salarios mínimos legales - cuando existan - deben cubrir a todos los trabajadores y trabajadoras y se deben eliminar todos los niveles submínimos. Se deben prohibir las deducciones del salario mínimo legal. Los Estados Miembros que protegen los niveles mínimos de los salarios mediante convenios colectivos deben ser protegidos para garantizar que puedan seguir haciéndolo.

6. **La directiva marco debe garantizar que todos los Estados miembros promuevan la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial y la negociación colectiva intersectorial.**

La directiva marco debe exigir a los Estados miembros que dispongan de instituciones y mecanismos para promover y apoyar la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial y la negociación colectiva intersectorial. La directiva marco debe exigir a los Estados Miembros que dispongan de protecciones para poner fin a la destrucción de los sindicatos y garantizar que los empleadores respeten el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La directiva marco también debería incluir el requisito de que los Estados Miembros elaboren un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial y la negociación colectiva intersectorial.

A los Estados Miembros que tengan una cobertura de negociación colectiva inferior al 70% de la mano de obra nacional (o inferior al 70% en un sector) se les debe exigir que establezcan un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales, para aumentar progresivamente la cobertura hacia el 70%, como mínimo, de la mano de obra nacional (y sectorial).

7. Es necesario **garantizar que los contratos públicos y la financiación pública contribuyan a la promoción de la negociación colectiva y garanticen condiciones de trabajo justas.** En el marco de esta iniciativa, la Comisión debería presentar una enmienda a la Directiva sobre contratación pública y a otras directivas para garantizar que sólo los empleadores que respeten el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y apliquen el convenio colectivo pertinente puedan obtener contratos públicos, subvenciones, fondos, pagos de la PAC, etc.

8. La CES toma nota de la confirmación por parte de la Comisión de que el **artículo 153, apartado 1, letra b) del TFUE debería ser el fundamento jurídico de la iniciativa**, anclándolo así en el Título "Política social" del TFUE. Los Estados miembros deberían transponer la Directiva marco con la plena participación de los interlocutores sociales nacionales. Los Estados miembros deberían colaborar activamente con los interlocutores sociales y debatir la posibilidad de utilizar el procedimiento definido en el artículo 153, apartado 3, del TFUE para confiar la aplicación a los interlocutores sociales.

9. Una directiva marco europea basada en los objetivos y condiciones mencionados contribuiría a la convergencia social y salarial al alza, al respeto de los derechos

de los trabajadores y trabajadoras¹ y los sindicatos, a la lucha contra la pobreza, las desigualdades y la brecha salarial entre los géneros. Sin embargo, no sustituye la necesidad de que las medidas que se incluyan en la propuesta de Directiva **sobre la transparencia de la remuneración** aborden la infravaloración del trabajo que realizan predominantemente las mujeres. Ambas iniciativas estimularán la demanda y promoverán la negociación colectiva, contribuyendo así a una recuperación de la crisis de Covid-19 basada en el progreso social y allanando el camino para un modelo económico más justo, resiliente y sostenible. Además, no se pueden seguir ignorando las injustas diferencias de remuneración entre las distintas regiones de la UE. La corrección de esas diferencias también constituiría un paso importante en la lucha contra el dumping social.

10. **El apoyo de la CES a una directiva marco no es incondicional.** No apoyaremos ninguna medida que tenga como objetivo la introducción de un sistema único de relaciones laborales o un salario mínimo para toda la UE. **No se debería exigir a ningún Estado miembro que introduzca un sistema de salario mínimo legal.** Al mismo tiempo, cuando existan sistemas de salarios mínimos legales, deben ser protegidos. Se debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales y las decisiones sobre estas cuestiones. El texto de la próxima propuesta se examinará cuidadosamente para garantizar que no perjudique los derechos de negociación existentes ni socave los convenios colectivos, en particular los convenios colectivos de ámbito sectorial. **La CES se opondrá a toda iniciativa que reduzca los salarios mínimos, o que perjudique el papel de los interlocutores sociales o que dañe la autonomía e independencia de los interlocutores sociales o los sistemas de fijación de salarios y de negociación colectiva.**

La CES observa que la Comisión ha propuesto que - para los Estados miembros sin salarios mínimos legales, los objetivos pueden alcanzarse si todos los trabajadores y trabajadoras pueden realmente estar potencialmente cubiertos por un convenio colectivo y/o beneficiarse indirectamente de los niveles salariales establecidos por los convenios colectivos -, pero se necesita más. No se debe exigir a los Estados Miembros que fijan sus salarios preferentemente a través de la negociación colectiva y que no tienen un salario mínimo legal vigente al 1 de enero de 2020 que introduzcan un salario mínimo legal o un umbral mínimo nacional para la adecuación de los salarios, sino que se les debe permitir seguir definiendo los niveles salariales mínimos a través de los convenios colectivos únicamente.

¹ Como se indica en el documento de trabajo del personal de la Comisión: "La mayoría de los trabajadores con salario mínimo son mujeres. En todos los Estados Miembros, las mujeres tienen una mayor probabilidad de ganar el salario mínimo que los hombres (Gráfico 2 a)). Esta brecha de género varía entre los Estados Miembros: ser mujer duplica la probabilidad de ser trabajadora con salario mínimo en Alemania, la República Checa, Francia, Croacia, los Países Bajos y Eslovaquia, pero tiene un efecto limitado en Bulgaria, Estonia o Lituania (no se muestra). En consecuencia, las mujeres representan la mayoría de los asalariados mínimos en todos los Estados Miembros, y su participación supera el 70% en Alemania, Eslovaquia, Chequia, Malta y los Países Bajos (gráfico 3 b)). [Commission Staff Working Document. Analytical Document accompanying the document Consultation document – Second phase consultation of Social Partners under 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages](#), SWD(2020) 105 final, 3 June 2020, p. 52.

11. La Comisión Europea ha planteado a los interlocutores sociales europeos las siguientes preguntas en la segunda fase de consulta:

- ¿Cuál es su opinión sobre los objetivos específicos de una posible acción de la UE [establecida en la sección 5]?
- ¿Qué opina sobre las posibles vías de acción de la UE [establecidas en la sección 6.1 de este documento]?
- ¿Qué opina sobre los posibles instrumentos jurídicos [presentados en la sección 6.2]?
- ¿Están dispuestos los Interlocutores Sociales europeos a entablar negociaciones con miras a celebrar un acuerdo en virtud del artículo 155 del TFUE con respecto a cualquiera de los elementos [expuestos en la sección 5 del presente documento]?

Las respuestas a esas preguntas figuran en las siguientes secciones del presente documento.

Respuesta a la pregunta 1: ¿Cuál es su opinión sobre los objetivos específicos de una posible acción de la UE establecidos en la sección 5?

12. La CES reitera su opinión de que es necesario adoptar medidas ambiciosas a nivel europeo. El análisis en el que se esbozan las razones y la necesidad de las acciones de la UE en estas áreas ha sido presentado por la CES en su respuesta a la primera fase de consulta de los interlocutores sociales y sigue siendo válido (véase el anexo D)².

13. Es necesario garantizar que la recuperación de la crisis de Covid-19 se base en la solidaridad y en el respeto de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos preparando el camino hacia una sociedad y un modelo económico más justos, más sostenibles y más resistentes, sobre la base de un **contrato social renovado**. En este marco, es necesario que la UE adopte iniciativas urgentes y ambiciosas para garantizar el aumento de los salarios, la convergencia ascendente entre los Estados miembros, la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, entre otras cosas garantizando unos salarios mínimos legales más elevados y promoviendo la negociación colectiva. Como ha reconocido la Comisión Europea, "*garantizar que todos los trabajadores de la UE tengan una vida digna es esencial para la recuperación, así como para la construcción de economías justas y resilientes, y los salarios mínimos tienen un importante papel que desempeñar*"³.

14. La Comisión ha establecido dos objetivos principales para la acción de la UE: garantizar que los salarios mínimos: a) sean fijados por el legislador nacional y/o

² [Reply of the European Trade Union Confederation to the First Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages. See Annex I.](#)

³ [CONSULTATION DOCUMENT – Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, C\(2020\) 3570 final, 3 June 2020, p. 1.](#)

los interlocutores sociales a niveles adecuados y b) proteger a todos los trabajadores y trabajadoras.

15. Entre los objetivos específicos definidos en la sección 5 del documento de la Comisión, la CES acoge con particular satisfacción, el objetivo de garantizar "*el buen funcionamiento de la negociación colectiva en la fijación de salarios [...] tanto en los sistemas en los que los salarios mínimos se determinan únicamente mediante convenios colectivos como en aquellos en los que se fijan por ley*". El reconocimiento de que "*la estructura y el funcionamiento de la negociación colectiva [...] desempeñan un papel fundamental para lograr salarios mínimos justos*" es igualmente importante. El vínculo entre la negociación colectiva y la evolución de los salarios mínimos legales - donde existen - también se identifica en el documento⁴. Sin embargo, la CES hace una advertencia, la UE no debería involucrarse en la dirección de la forma en que los Estados miembros gestionan sus sistemas de negociación colectiva.
16. La CES reitera su posición de que es urgente y necesario asegurarse de que los Estados miembros cumplan sus compromisos y obligaciones, en virtud de los correspondientes Convenios de la OIT, la Carta Social Europea del Consejo de Europa (revisada), la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, y garantizar que se respeten y apliquen plenamente los derechos de asociación y negociación colectiva de los trabajadores, así como un salario (mínimo) justo. Sólo se establecerán salarios mínimos justos en los mercados de trabajo con una negociación colectiva dinámica que eleve la totalidad de la estructura salarial de los Estados miembros, aumentado así también el salario mínimo. Por consiguiente, la CES subraya la necesidad de que la directiva marco exija a los Estados miembros que establezcan medidas eficaces para promover los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. La CES propone que la directiva marco establezca el requisito de que los Estados miembros elaboren planes de acción nacionales con los Interlocutores Sociales para promover la negociación colectiva. La recomendación del Consejo podría identificar algunas medidas prácticas complementarias que pueden adoptarse. La negociación colectiva en los Estados miembros debe promoverse y fortalecerse, también mediante iniciativas de la UE, pero no debe quedar sujeta a condiciones, normas o interpretaciones de la UE que socaven los derechos de los sindicatos y los trabajadores, incluido el derecho a negociar colectivamente, a organizarse y a emprender acciones colectivas.
17. La CES está de acuerdo con la evaluación de que "*la cobertura de la negociación colectiva ha seguido una tendencia descendente en muchos Estados miembros en los últimos años*", "*con descensos particularmente fuertes en Europa Central y Oriental*"⁵. **Sin embargo, la Comisión sigue atribuyendo erróneamente la disminución de la cobertura de la negociación colectiva únicamente "a los cambios estructurales de la economía hacia sectores menos sindicalizados, en particular en los servicios, y debido a la fuerte caída**

⁴ Consultation document, cit., pp. 12-13.

⁵ Consultation document, cit., p. 9.

de la afiliación sindical relacionada con el aumento de las formas de trabajo atípicas y nuevas"⁶. La CES no está de acuerdo con esta visión estrecha.

Asimismo, en el reciente informe de la OCDE sobre la negociación colectiva se reconoce que los factores que impulsan la disminución de la densidad sindical son "*numerosos y varían entre los países y a lo largo del tiempo*" y se reconoce que el aumento de la resistencia de los empresarios ("*como el recurso de consultores para eludir a los sindicatos, las amenazas de cierre de los lugares de trabajo o los despidos ilegales de los representantes de los trabajadores*") ha contribuido a la disminución de la densidad sindical y de la negociación colectiva⁷. Por estos motivos, es necesario que la legislación de la Unión Europea contenga disposiciones que protejan a los trabajadores y a las trabajadoras y a sus representantes de cualquier "trato adverso derivado de las consecuencias" por tratar de defender los derechos de los trabajadores en virtud de la legislación de la Unión Europea.

18. Además, después de la crisis económica de 2008 en particular, la Comisión Europea y varios Estados miembros desempeñaron un papel negativo en la supresión o limitación del crecimiento salarial y en la reducción de la seguridad del empleo y los derechos de negociación colectiva.

Basta recordar que en el contexto de esa última crisis económica y social, 20 Estados miembros se vieron afectados por las intervenciones en materia de política salarial de las instituciones europeas e internacionales y que casi todas las intervenciones en el ámbito de los salarios y la negociación colectiva tenían por objeto moderar la evolución de los salarios (mínimos) y la descentralización de la negociación colectiva, con consecuencias devastadoras para los sistemas nacionales de negociación - en particular a nivel sectorial - y la evolución de los salarios reales en muchos países⁸.

Además, varios Estados miembros incumplen su responsabilidad de promover la negociación colectiva y no defienden los derechos de los trabajadores y los sindicatos que son necesarios para garantizar una negociación colectiva eficaz (por ejemplo, los derechos de organización y constitución de sindicatos, de acción colectiva, de información y acceso al lugar de trabajo, de prevención de los despidos...). Las recientes conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa confirmaron que varios Estados miembros no cumplen con los derechos de organización y de negociación colectiva tal como se definen en la Carta Social Europea (revisada)⁹. Todo ello confirma la necesidad de que la UE adopte medidas activas para remediar la interferencia negativa del pasado.

19. El documento de consulta tampoco reconoce el papel fundamental que desempeña la **negociación colectiva sectorial**, que constituye un componente clave para garantizar la convergencia salarial al alza y aumentar la cobertura de

⁶ Ivi, p. 6

⁷ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2019, OECD Publishing, Paris, Figure 3.10, p. 15, 125.

⁸ See for example:

T. Müller, *The king is dead – long live the king: what follows after the Troika?*, Brussels, ETUI Working Paper 2015.09, p. 30;

S. Clauwaert, *Country-specific recommendations (CSRs) in the social field*, Brussels, ETUI Background Analysis 2013.02, p. 41 (as well as several updates for 2014-2019).

⁹ Reply of the European Trade Union Confederation to the First Phase Consultation, cit.

la negociación colectiva¹⁰. Es sumamente importante que la acción de la UE promueva el papel de la negociación colectiva sectorial (e intersectorial). Esto también es necesario, ya que en varios Estados miembros, incluidos algunos con una elevada cobertura de la negociación colectiva, se ha producido un proceso negativo de descentralización de los mecanismos de negociación colectiva en los últimos años.

En el documento de consulta se hace referencia a la necesidad de garantizar que *"todos los tipos de empleadores y empleados estén debidamente representados"*¹¹. Es absolutamente necesario garantizar que la negociación colectiva siga siendo una prerrogativa de los interlocutores sociales, es decir, de los empleadores y de los sindicatos, y que no se abra a otros actores, asociaciones o grupos oscuros y no representativos. En este marco, la referencia a los interlocutores sociales en el sentido antes mencionado es necesaria en lo que respecta a la negociación colectiva. Los convenios colectivos sectoriales pueden contribuir de manera significativa a la reducción de la remuneración por razón de género y a apoyar la cohesión social y la capacidad de recuperación económica.

20. La CES confirma su análisis, incluido en la respuesta a la primera fase de la consulta, sobre los retos a los que se enfrentan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras a organizarse y negociar colectivamente y reitera la necesidad de que la acción de la UE incluya medidas para hacer frente a esos retos y promover eficazmente la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial.
21. También es necesario que la iniciativa persiga el objetivo de aclarar que ni las libertades económicas ni las normas de competencia tienen prioridad sobre los derechos sindicales y de los trabajadores reconocidos en los correspondientes Convenios de la OIT, el Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa y la Carta Social Europea (revisada), la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en particular la libertad de asociación, el derecho de sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y a emprender acciones colectivas y el derecho a una remuneración justa.
22. La CES está plenamente de acuerdo con el objetivo de garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo legal.
23. Con respecto al objetivo relativo a la adecuación de los salarios mínimos legales, la acción de la UE debe garantizar que los salarios mínimos legales - cuando existan - sean justos con respecto a la distribución de los salarios en los diferentes Estados miembros y proporcionen al menos un nivel de vida digno. El enfoque que reclama la CES es que la directiva marco establezca un suelo por

¹⁰ However, also the Commission Staff Working Document recognises: "Coverage is high in those Member States where bargaining takes place at national or industry level". Commission Staff Working Document, *cit.*, p. 31.

¹¹ Consultation document, *cit.*, p. 12.

debajo del cual no pueda descender ningún salario mínimo legal, a saber, al menos el 60% del salario mediano nacional bruto a tiempo completo y el 50% del salario medio nacional bruto a tiempo completo; ambas cantidades deben alcanzarse. Las referencias a un nivel de vida digno deben significar que los salarios mínimos legales permitan superar umbral y para algo más que la mera subsistencia, posibilitando una participación significativa en la sociedad y cierto margen para asegurarse contra los imprevistos.

La CES recuerda que las contribuciones a la seguridad social forman parte integrante del salario mínimo adecuado. Rechazamos toda propuesta de que la Unión Europea exija a los Estados miembros que alcancen un salario mínimo reglamentario adecuado reduciendo los impuestos o las contribuciones a los sistemas de seguridad social que ya están siendo atacados.

Los costes que conlleva el aumento del salario mínimo deberían, en principio, ser asumidos por los empleadores. El uso de deducciones fiscales y otros mecanismos de compensación sólo debería ser el resultado del diálogo social.

24. Es importante garantizar que los salarios mínimos legales se actualizan e incrementan de forma regular para asegurar su adecuación a lo largo del tiempo. Sin embargo, los requisitos de procedimiento no deben introducir obstáculos o límites para lograr los aumentos del salario mínimo legal ni ofrecer ninguna posibilidad a las instituciones de la UE o nacionales de frenar los aumentos necesarios. No deben utilizarse criterios como la "competitividad". El objetivo debe ser el logro del respeto del derecho humano a una remuneración justa. El objetivo de la convergencia salarial al alza también debe incluirse en las consideraciones.
25. La CES está de acuerdo con el objetivo identificado en el documento de consulta de abordar las situaciones discriminatorias relacionadas con las exclusiones (o variaciones) de los salarios mínimos legales. La directiva marco debería garantizar que los salarios mínimos legales, cuando existan, abarquen a todos los trabajadores y trabajadoras: las exclusiones no deberían ser posibles y deberían eliminarse todas los niveles submínimos. También es necesario que la iniciativa garantice que las deducciones de los salarios mínimos legales estén prohibidas.
26. La CES celebra que la Comisión haya identificado el cumplimiento efectivo de los marcos nacionales de salarios mínimos y los mecanismos de supervisión como uno de los principales objetivos de la acción de la UE. Es necesario que la acción de la UE garantice que todos los Estados miembros dispongan de mecanismos de aplicación y controles efectivos y adecuados -incluidas las inspecciones- para asegurar la aplicación de los salarios mínimos y otras condiciones de trabajo definidas por medios legales o convenios colectivos, así como la protección de los trabajadores y el respeto de sus derechos. Los Estados miembros deben velar por que se apliquen sanciones eficaces y disuasorias en caso de infracción.
27. Según el documento de consulta, *"se exigiría a todos los Estados miembros que alcanzaran los objetivos de la iniciativa. Podrían hacerlo por diferentes medios,*

*respetando plenamente las competencias nacionales y la libertad contractual de los interlocutores sociales*¹².

Este enfoque está en consonancia con el útil reconocimiento de la Comisión de que "de conformidad con los artículos 151 y el párrafo 5 del artículo 153 del TFUE, que prohíben a la UE intervenir directamente en el nivel de los salarios para no interferir en la competencia de los Estados miembros y la autonomía de los interlocutores sociales en este ámbito, así como con la jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), toda posible acción de la UE en el ámbito de los salarios mínimos no tendría por objeto armonizar el nivel de los salarios mínimos en toda la UE ni establecer un mecanismo uniforme para fijar los salarios mínimos. También respetaría las tradiciones nacionales, la autonomía de los interlocutores sociales y la libertad de negociación colectiva. No establecería el nivel de remuneración que entra dentro de la libertad contractual de los interlocutores sociales a nivel nacional y dentro de la competencia pertinente de los Estados miembros. En particular, la acción de la UE no tendría por objeto la introducción de un salario mínimo legal en todos los Estados miembros. Los salarios mínimos seguirían fijándose mediante convenios colectivos o disposiciones legislativas, según las tradiciones y especificidades de cada país y respetando plenamente las competencias nacionales y la libertad contractual de los interlocutores sociales"¹³.

La CES confirma nuestro apoyo al objetivo de que la iniciativa de la UE no fije los niveles de los salarios mínimos en Europa, sino que establezca un umbral por debajo del cual no puedan descender los salarios mínimos legales. La CES apoya el objetivo de que los salarios mínimos legales se revisen a nivel nacional con los Interlocutores Sociales para comprobar su adecuación.

La CES confirma nuestro apoyo al objetivo de que la iniciativa de la UE no introduzca un sistema único de relaciones laborales para toda la UE. No se debería exigir a los Estados miembros que introduzcan un sistema de salario mínimo legal, cuando no exista. Al mismo tiempo, la iniciativa no debe poner en peligro los sistemas de salarios mínimos legales existentes.

La CES confirma nuestro apoyo al objetivo de que la iniciativa de la UE no interfiera con el buen funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva y de que se respete plenamente la autonomía de los interlocutores sociales. Debe establecerse una clara distinción entre los salarios mínimos legales y los sueldos salariales establecidos mediante convenios colectivos. La iniciativa no debe socavar la autonomía de los interlocutores sociales para negociar, concluir y hacer cumplir los convenios colectivos. La negociación colectiva en los Estados miembros debe promoverse y fortalecerse, también a través de iniciativas de la UE, pero no debe quedar sujeta a condiciones, normas o interpretaciones de la UE que socaven los derechos de los sindicatos y los trabajadores, incluidos los derechos de negociación colectiva, de organización y de asociación. Esas salvaguardias deben estar presentes y claramente definidas en la acción de la UE.

¹² *Ibidem*

¹³ *Ivi*, p. 2

Respuesta a la pregunta 2: ¿Qué opina de las posibles vías de actuación de la UE expuestas en la sección 6.1 de este documento?

28. Para lograr los objetivos mencionados, el documento de consulta define **posibles medidas de política** en las esferas de:
- La negociación colectiva,
 - Marcos nacionales claros para establecer y actualizar los salarios mínimos legales,
 - Participación de los Interlocutores Sociales en el establecimiento del salario mínimo legal,
 - Exenciones y variaciones,
 - Cumplimiento y vigilancia.
29. En el documento de trabajo de los funcionarios de la Comisión se aclara una vez más que *"la iniciativa dejaría a los Estados Miembros la libertad de mantener su actual sistema de salarios mínimos". Tampoco incluiría ninguna disposición encaminada a imponer la obligación de establecer un salario mínimo reglamentario en los Estados Miembros con salarios mínimos negociados colectivamente, ni a imponer prórrogas administrativas a los salarios mínimos acordados colectivamente. La acción de la UE en materia de salarios mínimos respetaría plenamente la competencia y las tradiciones de negociación colectiva de los Estados Miembros y no interferiría con la autonomía y la libertad de negociación de los interlocutores sociales"*¹⁴.
30. La CES reitera que la directiva marco debe garantizar que los salarios, como regla general, sean negociados colectivamente por los interlocutores sociales, por lo que los salarios mínimos legales no deben introducirse en los países en que los interlocutores sociales no los consideren necesarios. Asimismo, muchos Estados Miembros tienen múltiples salarios mínimos, por ejemplo, un salario mínimo nacional fijado por ley junto con salarios mínimos de sectores más altos fijados por ley o por convenios colectivos, y es igualmente importante que esos sistemas estén salvaguardados. La directiva marco no debe tener por objeto la armonización o la introducción de un sistema único de relaciones laborales o un salario mínimo para toda la UE.
- La directiva marco no debe interferir con el buen funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva y debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales para establecer las condiciones de trabajo, incluidas las tasas mínimas de remuneración, mediante la negociación, la celebración y la aplicación de los convenios colectivos. La directiva no debe exigir el establecimiento de mecanismos de extensión u otros instrumentos necesarios para que los convenios colectivos sean de aplicación universal, a menos que los interlocutores sociales pertinentes lo exijan. Al mismo tiempo, deben salvaguardarse los sistemas de negociación colectiva con convenios colectivos de aplicación universal. Debe hacerse una clara distinción entre los salarios mínimos legales y los salarios mínimos establecidos mediante convenios colectivos.

¹⁴ *Ibidem*

Esas salvaguardias deben estar presentes y claramente definidas en la directiva marco.

31. La Directiva marco debe incluir una **cláusula firme de no regresión y una cláusula de disposiciones más favorables** para garantizar que no pueda utilizarse en ningún caso para reducir el nivel de protección de la negociación colectiva o los salarios mínimos. Deberá garantizar que los **Interlocutores Sociales a nivel nacional participen plenamente en la transposición de las medidas y en la supervisión de su eficacia.**
32. La Directiva marco debe establecer claramente que **no impedirá a los Estados miembros o a sus interlocutores sociales establecer salarios mínimos más ambiciosos, pisos salariales y cualesquiera otras condiciones de trabajo y normas sociales de conformidad con el apartado 4 del artículo 153.** Deberá establecer claramente que ninguna disposición podrá interpretarse como restrictiva o que afecta negativamente a los derechos y principios reconocidos por el derecho internacional y por los acuerdos internacionales en los que son parte la Unión o todos los Estados miembros, incluidos la Carta Social Europea del Consejo de Europa (revisada) y los convenios y recomendaciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Ámbito normativo de la Comisión 1. Negociación colectiva

33. La Comisión confirma que "se garantizaría una acción de la UE para fomentar el papel de la negociación colectiva en apoyo de la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos" y que "la negociación colectiva se ha identificado como el mejor medio para lograr el objetivo general de la iniciativa, siempre que su cobertura sea lo suficientemente elevada como para garantizar que los suelos salariales acordados protejan eficazmente a los trabajadores y trabajadoras vulnerables". A tal fin, varias disposiciones tendrían por objeto apoyar y promover la negociación colectiva sobre la fijación de salarios". La CES celebra la decisión de la Comisión de incluir en la iniciativa medidas para promover la negociación colectiva.
Sin embargo, las opciones normativas identificadas por la Comisión siguen sin estar claras: "todos los Estados miembros podrían así ofrecer incentivos para promover el buen funcionamiento de la negociación colectiva sobre cuestiones salariales, especialmente en los lugares donde está menos desarrollada. Además, la iniciativa podría proporcionar una lista no exhaustiva de posibles medidas para apoyar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios".
34. La Comisión especifica que para los Estados Miembros en los que los salarios se fijan exclusivamente mediante la negociación colectiva, "todos los trabajadores deben estar cubiertos". Aclara además que "esto puede lograrse, por ejemplo, si todos los trabajadores pueden quedar cubiertos por un convenio colectivo y/o beneficiarse indirectamente de los niveles de remuneración establecidos por los convenios colectivos". Esta aclaración se acoge favorablemente, pero es necesario seguir desarrollándola. La redacción de la directiva marco será fundamental: como se ha señalado anteriormente, la iniciativa no debe interferir en el buen funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva. La directiva marco debe dejar claro que no se introducen límites o condiciones en los

convenios colectivos que establezcan condiciones más protectoras y sueldos salariales más altos. Debe respetarse el derecho a la negociación colectiva y a las decisiones nacionales que protegen el uso de los mecanismos de extensión, cuando existan. En lo que respecta al "beneficio de los niveles salariales establecidos por los convenios colectivos" mencionado por la Comisión, la CES recuerda que las decisiones en este ámbito deben adoptarse únicamente con el acuerdo de los interlocutores sociales.

35. La Directiva marco debe adoptar el enfoque de garantizar que los Estados miembros promuevan adecuadamente la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, entre otras cosas mediante:

- a) Disponer de las instituciones y los mecanismos necesarios para apoyar la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial y la negociación intersectorial, junto con recursos y respaldo jurídico que protejan especialmente a los trabajadores, sus sindicatos y las instituciones de negociación colectiva;
- b) Garantizar que la negociación colectiva esté disponible para todos los sectores de la economía, incluido el sector público, y para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral; esto significa que los trabajadores atípicos, entre los que pueden incluirse los trabajadores autónomos, deben tener acceso a la representación sindical, la negociación colectiva, los convenios colectivos y las acciones colectivas; a este respecto, la directiva marco debe incluir una disposición que aclare la interpretación correcta de la legislación de la UE en materia de competencia, según la cual debe considerarse que los convenios colectivos que abarcan a los trabajadores atípicos, entre los que pueden incluirse los trabajadores autónomos, no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE;
- c) Asegurar que los empleadores respeten debidamente el derecho a organizarse, al reconocimiento de los sindicatos y a negociar colectivamente, entre otras cosas garantizando el derecho de los sindicatos a acceder al lugar de trabajo, incluido el acceso digital, para poder reunirse con los trabajadores y las trabajadoras, estén o no organizados en un sindicato, junto con el derecho a la información, las facilidades y el tiempo libre para reunirse con los sindicatos, y tiempo libre remunerado para los representantes sindicales, incluido para su formación, una mayor protección de los trabajadores y los sindicatos frente a las amenazas, las represalias, la victimización y cualquier otra acción de destrucción de los sindicatos. Este respeto por la negociación colectiva debe extenderse incluso a las situaciones de emergencia. Tras la última crisis, la austeridad y las políticas impuestas por las instituciones de la Unión Europea dieron lugar a la imposición de recortes salariales y congelaciones para muchos trabajadores, en particular en el sector público. Los Convenios de la OIT no incluyen ninguna disposición de suspensión de derechos y esto debería reflejarse en la legislación para impedir toda acción unilateral de congelación o terminación de la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado;
- d) Promover, cuando así lo soliciten los interlocutores sociales en el nivel pertinente, el principio de la extensión *erga omnes* en la negociación sectorial e intersectorial para garantizar la cobertura efectiva de los convenios colectivos;
- e) Abordar el dumping de la negociación colectiva (por ejemplo, mediante acuerdos con menos protección y normas más débiles firmados por sindicatos

"amarillos", mediante prácticas de subcontratación abusivas, o empleando trabajadores móviles ubicados en países con pocas o ninguna estructura de negociación colectiva) y resolver situaciones en las que los empleadores de los sectores público y privado se niegan a reconocer a los sindicatos y la aplicación de los convenios colectivos y/o a celebrar negociaciones colectivas;

- f) Velar por la aplicación adecuada de las normas internacionales del trabajo, en particular los Convenios de la OIT, la Carta Social Europea del Consejo de Europa (revisada) y el Convenio Europeo de Derechos Humanos en materia de negociación colectiva;
- g) Asegurar que se destinen recursos suficientes (nacionales y de la UE) para promover y apoyar la negociación colectiva sectorial, incluso mediante iniciativas de creación de capacidad y de formación;
- h) Asegurar que los interlocutores sociales a nivel nacional participen plenamente en la aplicación de cualquier medida derivada de la iniciativa, incluso en la vigilancia de su eficacia;
- i) Velar por que el significado de "convenios colectivos" y "representatividad de los sindicatos" e "interlocutores sociales" se defina a nivel nacional de acuerdo con los interlocutores sociales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en cumplimiento de las normas de derechos humanos pertinentes de la OIT, el Consejo de Europa [Carta Social Europea (revisada) y Convenio de Derechos Humanos] y la UE [Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores] y la jurisprudencia de los respectivos órganos de supervisión;
- l) Además, toda medida deberá prever el intercambio de prácticas y establecer puntos de referencia para promover y medir la convergencia ascendente en términos de cobertura general de los convenios colectivos, incluso mediante las actividades de Eurofound.

En el marco de esta iniciativa, la Comisión también debería incluir el respeto del derecho a la negociación colectiva como parte de la revisión del Estado de Derecho de la UE, de modo que las violaciones del derecho a la organización/negociación colectiva y a una remuneración justa deberían dar lugar a sanciones, incluso en lo que respecta a la financiación de la UE.

36. La directiva marco debería exigir a los Estados miembros que elaboren un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales, para promover la negociación colectiva.

Debería exigirse a los Estados miembros que tengan una cobertura de negociación colectiva inferior al 70% de la fuerza de trabajo nacional (o inferior al 70% en un sector) que establezcan un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales, para aumentar progresivamente la cobertura hacia el 70%, como mínimo, de la fuerza de trabajo nacional (y del sector). Esto incluye medidas para promover la negociación colectiva sectorial.

37. Es importante que en el documento de consulta se reconozca el papel que puede desempeñar la contratación pública con respecto a la promoción de la negociación colectiva y los salarios mínimos justos. No obstante, el documento de consulta sólo se refiere a la aplicación de la cláusula social contenida en la Directiva sobre contratación pública 2014/24/UE ("Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos, los operadores económicos cumplan las obligaciones

aplicables en los ámbitos del derecho ambiental, social y laboral establecidas por la legislación de la Unión, la legislación nacional, los convenios colectivos o las disposiciones internacionales de derecho ambiental, social y laboral enumeradas en el anexo X") y a una posible cartografía de la forma en que se ha aplicado dicha cláusula en los distintos Estados miembros. La Unión Europea debe garantizar que los procedimientos de contratación pública promuevan efectivamente la negociación colectiva y que todos los operadores económicos involucrados (incluidos los subcontratistas) respeten plenamente el derecho a la negociación colectiva y las condiciones de trabajo pertinentes, de conformidad con el Convenio 94 de la OIT. Es importante aplicar adecuadamente la cláusula social, pero no basta con hacer de la Directiva 2014/24/UE y otras directivas conexas los principales instrumentos de apoyo a la negociación colectiva.

A fin de que los procedimientos de contratación pública contribuyan de manera decisiva a promover la negociación colectiva, la CES pide a la Comisión Europea que proponga, en el marco de esta iniciativa, una modificación de las directivas sobre contratación pública y concesiones. Las enmiendas para revisar las directivas pertinentes deben establecer que sólo podrán adjudicarse contratos públicos a las empresas que respeten el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, así como las condiciones de trabajo aplicables, incluida la aplicación del convenio colectivo pertinente celebrado con los sindicatos de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Además, debería garantizar que se apliquen las mismas condiciones a la financiación pública, incluso en el marco del instrumento de la UE de la próxima generación, las subvenciones, los fondos estructurales, los pagos directos y las subvenciones de la Política Agrícola Común (PAC), los contratos de arrendamiento, el acceso a las licencias para operar cuando sea necesario, etc.

Ámbito normativo de la Comisión 2. Marcos nacionales claros para establecer y actualizar los salarios mínimos legales

38. La CES reclama que la directiva marco adopte el enfoque de que los salarios mínimos legales no deben ser inferiores ni a un umbral del 60% del salario mediano nacional bruto a tiempo completo ni del 50% del salario medio nacional bruto a tiempo completo.

Este umbral no debe convertirse en un máximo ni considerarse un objetivo final. Los Estados miembros deben establecer su propio salario mínimo legal con la plena participación de los interlocutores sociales, pero no debe estar por debajo de ese límite. Deben establecerse medidas adicionales para comprobar la idoneidad de la tasa de fijación de los salarios mínimos legales (por encima del umbral), como una cesta de bienes y servicios.

39. La CES está muy preocupada por el hecho de que la Comisión no tenga claro lo que quiere decir con *"la iniciativa de la UE podría prever que los marcos nacionales incluyeran indicadores específicos con los que se pudiera evaluar la adecuación de los salarios mínimos"*. Si bien se mencionan algunos posibles indicadores específicos para la adecuación (referencia a los niveles de salario bruto/neto mediano/medio o al enfoque del salario vital, es decir, una cesta de bienes de referencia para garantizar una vida digna), así como posibles valores de referencia no vinculantes (comparación del salario mínimo neto o bruto con

un umbral del salario mediano o medio neto o bruto del Estado miembro respectivo), la Comisión debe entender que los Estados miembros deben ser libres de fijar su propio salario mínimo legal con la plena participación de los interlocutores sociales y respetando el derecho humano a una remuneración justa. La competitividad no debe incluirse como criterio. También es negativo que el documento de consulta no aclare la necesaria distinción entre los salarios mínimos legales y los suelos salariales establecidos mediante convenios colectivos.

40. También es importante garantizar que los niveles de los salarios mínimos legales **se actualicen y aumenten por lo menos una vez al año** para asegurar su adecuación a lo largo del tiempo, con la plena participación de los interlocutores sociales. Los requisitos de procedimiento no deben introducir obstáculos o límites a la posibilidad de aumentos del salario mínimo legal ni ofrecer a las instituciones de la UE o nacionales ninguna posibilidad de frenar los aumentos.
41. La directiva marco también debe exigir a los Estados miembros que velen por que los trabajadores tengan **suficientes horas de trabajo semanales/mensuales/diarias** para que puedan contar con un salario digno real. Se requieren medidas complementarias de un salario mínimo legal justo basado en el empleo a tiempo completo que tengan plenamente en cuenta el hecho de que un número cada vez mayor de trabajadores y trabajadoras tienen un empleo precario, ocasional o a tiempo parcial cuyo tiempo de trabajo está por debajo del nivel que desean. A fin de asegurar un nivel de vida decente para estos trabajadores, debe haber un número mínimo garantizado de horas.
42. No se debería exigir a los Estados miembros que introduzcan un sistema de salario mínimo reglamentario. A los Estados miembros que fijen sus salarios a través de la negociación colectiva (incluidos, entre otros, los que tienen una cobertura de negociación colectiva superior al 70% de la mano de obra nacional) y que no tengan un salario mínimo legal vigente al 1º de enero de 2020 no se les debe exigir que introduzcan un salario mínimo legal o un umbral mínimo nacional para la adecuación de los salarios, sino que se les debe permitir que sigan definiendo los suelos salariales a través de los convenios colectivos únicamente.
43. A fin de luchar contra las desigualdades y garantizar que los trabajadores y las trabajadoras reciban la parte que les corresponde, además de las medidas necesarias para garantizar los aumentos de los salarios mínimos legales, cuando existan, y el apoyo a la negociación colectiva, la directiva marco deberá introducir una relación máxima entre la remuneración de los directores generales y los gerentes y la de los trabajadores. Una relación máxima reduciría la desigualdad salarial en ambos extremos del espectro salarial al aumentar los salarios en la parte inferior y, al mismo tiempo, evitaría los salarios excesivos (o los aumentos salariales) en la parte superior. Esta medida constituiría una importante señal de que la recuperación de la crisis de Covid-19 conducirá a una sociedad más igualitaria y justa.

Ámbito normativo de la Comisión 3. Participación de los interlocutores sociales en el establecimiento del salario mínimo legal

44. Para alcanzar el objetivo de una participación efectiva de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo legal, según la Comisión "*una iniciativa de la UE podría establecer que, siempre que los salarios mínimos se fijen por ley, los interlocutores sociales deberían participar de manera efectiva y oportuna. Además, se podrían considerar opciones específicas para los aspectos institucionales más relevantes de la participación de los interlocutores sociales (por ejemplo, la existencia de mecanismos de consulta regulares y oficiales, comités especializados en salarios mínimos, atribución a los interlocutores sociales de una función decisoria, etc.)*". La CES acoge con satisfacción las opciones consideradas por la Comisión para garantizar la participación de los interlocutores sociales.
45. Es necesario que la directiva marco exija a los Estados miembros que garanticen la participación real y plena de los Interlocutores Sociales en la fijación del salario mínimo legal.
- Los interlocutores sociales deben participar plenamente en el establecimiento y el funcionamiento del mecanismo de fijación y actualización periódica de los salarios mínimos legales y en la verificación de su adecuación permanente. En este contexto, los Estados Miembros deben recopilar y poner a disposición de los interlocutores sociales todos los datos estadísticos y la información necesarios para evaluar la idoneidad de los salarios mínimos legales y el respeto de los requisitos establecidos en la directiva marco y en la legislación nacional. Los Estados Miembros deben velar por que la información se facilite a los Interlocutores Sociales en el momento, la forma y el contenido adecuados para que éstos puedan realizar un estudio adecuado y prepararse para la consulta. La directiva marco también garantizará que los interlocutores sociales tengan derecho a contar con conocimientos especializados para obtener apoyo en los debates y negociaciones sobre los salarios mínimos legales. También es necesario garantizar que si los Interlocutores Sociales a nivel nacional llegan a un acuerdo sobre el aumento que debe introducirse en el salario mínimo legal, los Estados miembros introducirán dicho aumento.
46. En el documento de consulta también se afirma que "*la iniciativa podría prever la participación de expertos independientes en la fijación y actualización del salario mínimo*". Si bien reconoce la importancia de un análisis sólido para garantizar la adecuación de los salarios mínimos legales, la CES considera que no es útil introducir obligaciones a nivel europeo en lo que respecta a la participación de expertos "independientes" en los debates sobre el salario mínimo legal.

Ámbito normativo de la Comisión 4. Exenciones y variaciones

47. En el documento de consulta se afirma que la iniciativa "podría aportar elementos para tratar de eliminar las exenciones y/o las variaciones en los países en que existen". Este sería un paso muy importante para garantizar la equidad y el respeto del derecho de los trabajadores a una remuneración justa y evitar la discriminación. El CEDS ya ha dictaminado que las exclusiones de los salarios mínimos legales para ciertas categorías de trabajadores (así como algunos niveles submínimos) no son conformes con la Carta Social Europea del Consejo de Europa (revisada). Sin embargo, en el documento de consulta se afirma que, alternativamente, la iniciativa "podría definir criterios y condiciones para permitir su utilización, a fin de limitarlos al mínimo". En particular, podría exigir que fueran no discriminatorios, proporcionados, debidamente justificados y, cuando proceda, limitados en el tiempo. Podrían preverse disposiciones explícitas para grupos u ocupaciones específicos". La CES rechaza toda exención de los salarios mínimos legales y la utilización de los salarios submínimos legales.
48. La CES considera que la Directiva marco debería garantizar que los salarios mínimos legales -cuando existan- abarquen a todos los trabajadores y trabajadoras, definidos por la legislación y la práctica nacionales en consulta con los interlocutores sociales, y que incluyan a las categorías de trabajadores actualmente excluidas, como las trabajadoras domésticas, los trabajadores no estándar -que pueden incluir a los trabajadores por cuenta propia-, los trabajadores de plataformas, la gente del mar, los trabajadores estacionales, los trabajadores desempleados de larga duración, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores jubilados, los trabajadores nacionales de terceros países, los pasantes, los aprendices y/o los pasantes, etc. Además, deben eliminarse todos los niveles submínimos, por ejemplo los que se aplican a los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

Ámbito normativo de la Comisión 5. Cumplimiento y vigilancia

49. La CES valora la atención prestada al cumplimiento y la vigilancia en el documento de consulta. El cumplimiento de los niveles salariales mínimos acordados colectivamente y de los salarios mínimos legales sigue siendo un problema en varios Estados miembros, lo que socava los esfuerzos por garantizar el respeto del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una remuneración y unas condiciones de trabajo justas.
50. La CES está de acuerdo con la evaluación de que "en algunos Estados miembros con salarios mínimos legales, hay pruebas de que algunos trabajadores, aunque están cubiertos, reciben en la práctica una remuneración inferior al salario mínimo debido al incumplimiento de las normas vigentes. El cumplimiento también puede ser un problema en algunos Estados miembros que se basan

exclusivamente en la negociación colectiva para fijar los salarios, en virtud de la cual los trabajadores reciben una remuneración inferior al mínimo salarial establecido en su convenio colectivo de referencia". Sin embargo, es negativo y sorprendente que -a pesar del análisis de los desafíos existentes- la Comisión sólo proponga "pedir" a los Estados miembros que emprendan determinadas acciones en este ámbito. Para que la Directiva marco tenga un impacto real y para garantizar el respeto de las normas aplicables y de los derechos de los trabajadores, es necesario garantizar que los Estados miembros estén obligados a tomar medidas en el ámbito del cumplimiento y la aplicación (las invitaciones o recomendaciones para tomar medidas no son suficientes a este respecto). Esto puede incluir la concesión de un papel clave a los sindicatos para que inspeccionen el cumplimiento de los salarios mínimos legales y otras condiciones de trabajo.

51. En varios Estados Miembros se permite a los empleadores eludir el pago de los salarios mínimos legales introduciendo deducciones (por ejemplo, para la compra de uniformes u otros equipos necesarios para el trabajo, averías, etc.) o incluyendo primas, bonificaciones, propinas o pagas por antigüedad en el cálculo del salario. La directiva marco debería garantizar que se prohíban las deducciones del salario mínimo legal y que las propinas y otras pagas extraordinarios se excluyan del cálculo de los salarios mínimos legales (se deberían pagar por encima de ellos).
52. La CES pide que la directiva marco exija a los Estados miembros que dispongan de mecanismos eficaces de vigilancia y sanción, entre otras cosas atribuyendo "a los interlocutores sociales un papel fundamental a ese respecto" y reforzando los órganos encargados de hacer cumplir la ley, en particular las inspecciones, controles e inspecciones laborales.
La Directiva marco debería garantizar que los Estados Miembros, en consonancia con sus sistemas de relaciones laborales y con respecto al papel de los interlocutores sociales, *inter alia*:
 - a) establecer una vigilancia y controles, inspecciones, sistemas de denuncia y recursos eficaces y adecuados;
 - b) fortalecer las inspecciones laborales, de conformidad con los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT. La presente directiva marco debe garantizar que los Estados miembros dispongan de los recursos humanos y financieros necesarios para asegurar la eficacia de las inspecciones del trabajo. Esto significa contar con al menos un inspector laboral por cada 10.000 trabajadores, pero puede requerir un número considerablemente mayor de inspectores en función de los retos específicos y los niveles de cumplimiento en los Estados Miembros;
 - c) establecer mecanismos eficaces que garanticen la responsabilidad conjunta y solidaria en toda la cadena de subcontratación en materia de sanciones, pagos retroactivos e indemnizaciones en caso de incumplimiento de los niveles salariales mínimos aplicables o de los salarios mínimos legales o de los derechos de organización y negociación colectiva;

- d) garantizar que los interlocutores sociales participen y sean informados periódicamente sobre la aplicación de las medidas en este ámbito, incluido el número de inspecciones realizadas cada año por sector y sus resultados;
 - e) garantizar que ningún empleador, incluidas las plataformas en línea, pueda ofrecer un trabajo remunerado por debajo del salario mínimo correspondiente;
 - f) asegurar la cooperación europea para garantizar el respeto de los convenios colectivos pertinentes, los niveles salariales mínimos aplicables y los salarios mínimos legales y así hacer frente al dumping salarial, en particular en el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados y migrantes;
 - g) establecer sanciones efectivas y disuasorias y, en caso de violación, recursos efectivos para compensar al trabajador y mitigar el daño;
 - h) es esencial que todo el tiempo de trabajo esté documentado. El registro insuficiente del tiempo de trabajo o de las horas extraordinarias son métodos clave para que los empleadores puedan eludir las leyes sobre el salario mínimo. Como ha confirmado recientemente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (C-55/18), los Estados miembros deben introducir normas que exijan a los empleadores registrar los horarios de trabajo individuales "de manera objetiva, fiable y accesible".
53. Es importante garantizar que los instrumentos de recopilación de datos y los mecanismos de vigilancia sobre la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos, así como sobre la cobertura de la negociación colectiva, sean eficaces y comparables en los diferentes Estados miembros. La directiva marco debe establecer instrumentos y criterios comunes para reunir y comunicar datos sobre estas cuestiones fundamentales, incluidos datos sobre las diferencias de remuneración por motivos de género y origen étnico, y otras diferencias de remuneración que afectan a los grupos que pueden ser objeto de discriminación en el mercado de trabajo, con miras a facilitar el intercambio de prácticas óptimas y garantizar la aplicación efectiva de los requisitos de la directiva marco. La Comisión debería reunir esos datos y definir y publicar, en consulta con los Interlocutores Sociales europeos, un informe anual sobre la evolución de la situación en lo que respecta a los salarios mínimos justos y la promoción de la negociación colectiva, prestando especial atención al respeto de los requisitos mínimos definidos en la legislación de la UE.

Medidas para garantizar la correcta interpretación

54. La Comisión aún no ha incluido en las posibles opciones algunas demandas importantes planteadas por la CES durante la primera fase de consulta de los interlocutores sociales. Ellas incluyen elementos que son necesarios para alcanzar plenamente los objetivos de la acción de la UE.
55. La directiva marco debería incluir también una cláusula de progreso social que aclare que las libertades económicas, las normas del mercado interior o

las normas de competencia no tienen prioridad sobre los convenios colectivos, la negociación colectiva u otros derechos sindicales reconocidos en los instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos, en particular la libertad de asociación, el derecho de sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a una remuneración justa, o no deben infringirlos. De este modo, la directiva marco puede garantizar que la acción de la UE siga centrada en la promoción de la negociación colectiva, y no en su restricción. Además, podría garantizar que el TJUE interprete la directiva de manera coherente con la promoción de la negociación colectiva y los derechos sindicales, junto con la atenuación de algunos de los perjuicios del pasado.

56. En lo que respecta a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras a una remuneración justa, a la negociación colectiva, a las acciones colectivas y a la libertad de asociación, los Estados miembros se asegurarán de que cumplen los requisitos a los que se han comprometido en virtud del derecho internacional (en particular con respecto a los convenios de la OIT y la Carta Social Europea (revisada) del Consejo de Europa) y la legislación de la UE (incluida la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

Respuesta a la pregunta 3: ¿Qué opina de los posibles instrumentos jurídicos presentados en la sección 6.2?
--

57. La CES toma nota de la confirmación de la Comisión de que el artículo 153 1) b) del TFUE sería el fundamento jurídico de la iniciativa. Esa base jurídica incorporaría la acción en el Título de "Política Social" del TFUE y, por lo tanto, sería más segura para los trabajadores, los sindicatos y los derechos de negociación colectiva. Esto también aclara que la iniciativa estaría dirigida a la consecución del objetivo de "mejorar las condiciones de vida y de trabajo", tal como se prevé en el artículo 151 del TFUE. También confirmaría la posibilidad y el derecho de los Estados miembros de mantener o introducir "medidas de protección más estrictas", de conformidad con el párrafo 4 del artículo 153 del TFUE.
58. De acuerdo con esta base jurídica, el documento de consulta confirma que son posibles tanto acciones legislativas como no legislativas.
La Comisión está estudiando una directiva y una recomendación del Consejo.
Según el documento de consulta, una directiva *"contendría un conjunto de requisitos mínimos y obligaciones de procedimiento que deben cumplirse"*.
La directiva dejaría margen a los Estados Miembros para decidir la forma

de aplicarlos, y no privaría a los Estados miembros y a los Interlocutores Sociales de la libertad de fijar el nivel de los salarios mínimos".

En una recomendación del Consejo se podría "invitar" a los Estados Miembros "a que establezcan las condiciones necesarias para garantizar unos salarios mínimos justos" y proporcionar "orientación normativa". Podría establecer un "conjunto de principios y criterios comunes". Los instrumentos previstos para su aplicación serían "el uso de la evaluación comparativa, el intercambio de buenas prácticas y el trabajo conjunto con los Estados Miembros y los interlocutores sociales en la elaboración de instrumentos estadísticos y de supervisión apropiados".

59. Es evidente que una recomendación del Consejo, sin requisitos vinculantes, no aportaría las mejoras necesarias para alcanzar los objetivos mencionados. Para alcanzar esos objetivos, se necesita urgentemente una iniciativa legislativa vinculante a nivel europeo. Sin requisitos mínimos vinculantes, la iniciativa no aseguraría los avances necesarios para garantizar una remuneración justa para los trabajadores europeos y fortalecer la negociación colectiva en todos los Estados miembros.

60. Por estas razones, **la CES pide a la Comisión Europea que proponga una ambiciosa directiva marco**. La Directiva Marco tendría que definir objetivos y requisitos mínimos vinculantes, pero debe dejar a los Estados miembros la posibilidad de alcanzarlos y respetarlos sobre la base de sus sistemas de relaciones laborales, mediante salarios mínimos legales y negociación colectiva o mediante la negociación colectiva únicamente.

En cualquier caso, la directiva marco no debe tener por objeto la armonización o la introducción de un sistema único de relaciones laborales o un salario mínimo para toda la UE. No se debe exigir a ningún Estado miembro que introduzca un sistema de salarios mínimos legales, cuando éste no exista. Al mismo tiempo, cuando existan sistemas de salarios mínimos legales, éstos deben mantenerse.

Debe respetarse la autonomía de los Interlocutores Sociales. Debe establecerse una clara distinción entre los salarios mínimos legales y los salarios mínimos establecidos mediante convenios colectivos. La negociación colectiva en los Estados miembros debe promoverse y fortalecerse, también a través de iniciativas de la UE, pero no debe quedar sujeta a condiciones, normas o interpretaciones de la UE que socaven los derechos de los sindicatos y de los trabajadores, incluidos los derechos de negociación colectiva, de organización y de asociación.

Esas salvaguardias deben estar presentes y claramente definidas en la acción de la UE. El texto de la propuesta se examinará cuidadosamente para garantizarlo y la CES se opondrá a toda iniciativa que perjudique el buen funcionamiento de los sistemas de fijación de salarios y de negociación colectiva o sus ampliaciones, cuando existan.

- 61. Los Estados Miembros deberían transponer la directiva marco con la plena participación de los interlocutores sociales nacionales. El mayor número posible de Estados miembros debería utilizar el procedimiento definido en el artículo 153, apartado 3, del TFUE y confiar su aplicación a los interlocutores sociales.**
62. Una directiva marco con los objetivos y medidas antes **mencionados debería complementarse con una recomendación del Consejo para definir elementos complementarios específicos.** En ese caso, ambos instrumentos tendrían que seguir un proceso legislativo conjunto y ser aprobados al mismo tiempo, para garantizar la coherencia.

Respuesta a la pregunta 4: ¿Están dispuestos los Interlocutores Sociales de la UE a entablar negociaciones con miras a celebrar un acuerdo en virtud del artículo 155 del TFUE con respecto a cualquiera de los elementos enunciados en la sección 5 del presente documento?

63. La CES reafirma su pleno compromiso con el diálogo social, como se afirma -entre otros- en la declaración cuatripartita "Un nuevo comienzo para el diálogo social" firmada en julio de 2017. La CES ha tomado nota de las respuestas de las organizaciones de empleadores europeos a la primera fase de consulta, en cuanto a que no están en condiciones de emprender negociaciones. A la luz de estas respuestas, no parece existir la oportunidad de abrir negociaciones con los interlocutores sociales que puedan lograr un resultado positivo. No obstante, la CES sigue estando abierta a debatir esta posibilidad en caso de que exista un compromiso claro y público por parte de las organizaciones de empleadores de su voluntad de entablar negociaciones para lograr un acuerdo ambicioso que desemboque en una directiva del Consejo para asegurar que los salarios mínimos legales - cuando existan - garanticen al menos un nivel de vida digno para los trabajadores y las trabajadoras, y para promover la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial.