

## **DIRECTIVA SOBRE SALARIOS MÍNIMOS: ¿UNA EUROPA SOCIAL MÁS FUERTE?**

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Cádiz

En DOUE (25/10/2022) se acaba de publicar la Directiva (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022, sobre salarios mínimos y adecuados en la Unión Europea. Se contextualiza en una etapa de recesión económica con la Crisis Covid-19 que afecta a sectores en los que desempeñan su actividad un gran porcentaje de trabajadores con salarios bajos (el comercio minorista o el turismo). Esta situación aumentó el número de trabajadores pobres y la desigualdad salarial a nivel regional. Actualmente, muchos trabajadores de la Unión no están protegidos por salarios mínimos o cuentan con salarios tan bajos que no les permite gozar de una vida digna. La Directiva reconoce la necesidad de que los trabajadores estén protegidos por unos salarios adecuados, que permitan una recuperación económica y nacional sostenible e integradora y una sociedad justa y resiliente. No cabe duda que la protección del salario con la fijación de una cuantía adecuada contribuye a mejorar la demanda interna de los países y aumenta la productividad empresarial.

La Directiva se alinea con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, es coherente con el Semestre Europeo y contribuye a implementar el Pilar Europeo de los Derechos Sociales (Principio núm. 6 sobre el establecimiento del salario mínimo que sea justo y que ofrezca un nivel vida digno que permita satisfacer las necesidades básicas). La Acción de la Comisión en esta materia se inició con la Propuesta de Directiva sobre unos salarios mínimos que debían fijarse de forma transparente y predecible con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales. La Propuesta de Directiva (aprobada el 28 de octubre de 2020) refuerza la idea de fijar un salario mínimo ya sea por convenio colectivo o por ley, un aspecto que se incorpora a la Directiva. Por su parte, el Informe sobre Propuesta de Directiva relata las transacciones, trabajos preparatorios y las principales cuestiones sometidas a debate para lograr que saliera a la luz la Directiva que en esta sede de análisis procedemos a comentar brevemente.

La Directiva se estructura en varios capítulos. El primero contiene disposiciones generales (objeto, ámbito de aplicación, definiciones y promoción de la negociación colectiva). En consonancia con la división que hace la Directiva entre salario mínimo convencional y salario mínimo legal, el Capítulo II se aplica solo a los países que cuentan ya con este último. Mientras que el Capítulo III ordena una serie de disposiciones horizontales para la contratación pública, el seguimiento y la recogida de datos para conocer la cobertura y la adecuación de los salarios mínimos, bajo el fin de supervisar la aplicación de la Directiva. También establece la exigencia del derecho de reparación y de protección a los trabajadores, y la previsión de sanciones ante su incumplimiento. Por último, el Capítulo IV contiene las disposiciones finales como son la aplicación, la transposición o la entrada en vigor.

Una cuestión esencial es que la Directiva incorpora la posibilidad de ampliar su ámbito de aplicación a los trabajadores con formas de empleo atípicas, trabajadores domésticos, trabajadores según demanda, falsos autónomos, o trabajadores de plataformas digitales, entre otros, considerando el criterio jurisprudencial emitido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en este asunto (definición de “trabajador”). En este aspecto, finalmente la Directiva guarda silencio sobre la determinación del salario para los trabajadores del mar, una especificación (en forma de exclusión) que sí se especificaba en el Informe sobre la necesidad de la Directiva.

Centrando el análisis en la Directiva, en líneas generales, promueve la negociación colectiva a nivel nacional para superar la erosión actual que sufre esta institución. De hecho, le otorga un rol protagonista en la fijación del salario mínimo. Eso sí, conviene anotar que no obliga a los Estados miembros a fijar unos salarios mínimos ni una cuantía común entre los países. Tampoco impone que los convenios sean universalmente aplicables ni infiere en la libertad de los Estados. Por tanto, el alcance de la Directiva es que aboga por ampliar la cobertura de la negociación colectiva fomentado que sean los interlocutores sociales quienes fijen los salarios mínimos de forma constructiva, significativa e informada. De hecho, la Directiva esboza un retrato actual de la cobertura de salarios mínimos a nivel de la Unión para exigir a los Estados que no alcancen el 70% de los trabajadores cubiertos a que establezcan un marco para la negociación colectiva y un plan de acción para promoverla.

Cabe mencionar que la Directiva hace una referencia expresa a colectivos vulnerables, como son las personas jóvenes, las personas pocas cualificadas, las personas con discapacidad, las mujeres u otros colectivos a razón de la edad, el origen racial o étnico, la orientación sexual o las convicciones. A tal efecto, el Informe sobre la necesidad de la Directiva recuerda la importancia de lograr la igualdad de trato y la igualdad de género, y la mayor probabilidad que algunas de estas personas reciban menores salarios y su afectación mayor a las recesiones económicas. Así, es deseable que de la aplicación de la Directiva resulte un mayor amparo convencional o legal para estos colectivos.

Otro eje importante es la referencia a la diversidad entre los Estados miembros en relación a la cobertura legal o convencional de salarios mínimos. Antes se anotó que la Directiva esboza el mapa legal o convencional y refleja la distinta cobertura entre los países. Claro que existen diferencias importantes en esta materia con distintos estándares sociales que generan discrepancias en la consecución del mercado único. De tal manera que hasta la fecha la política de la Unión ha quedado sometida en forma de orientaciones públicas en esta materia.

En el transcurso del debate legislativo se recordó que la fijación del salario nacional es una competencia de los Estados miembros a tenor del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art.153.5). La duda que suscita es si la Directiva contribuirá a lograr una mayor convergencia en este ámbito a nivel de la Unión, toda vez para que la actuación europea sea más eficaz y que el avance no sea parcial ni desigual. Desde luego, es precisa una acción coordinada entre los Estados liderada por la Unión, que con esta Directiva ya ha fijado un marco o criterio para que los Estados miembros lo apliquen en su fuero interno.

En conclusión, y como no existe *per se* disposiciones vinculantes a la hora de fijar un salario mínimo por parte de los Estados miembros, el impacto de la Directiva quedará en manos de los países y, sobre todo, de la negociación colectiva, que debe apostar por establecer salarios mínimos adecuados con el fin de reducir la precariedad de los trabajadores ocupados y la desigualdad salarial de la que resulta un riesgo del umbral de pobreza a escala de la Unión. Eso sí, es destacable la fijación de ese marco o criterio común delineado por la Unión Europea como un intento para lograr y promocionar una Europa social más fuerte.