

## LA DIRECTIVA 2022/2041 SOBRE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA

DIEGO ÁLVAREZ ALONSO  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Oviedo

La [Directiva 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#), en desarrollo del [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), pretende “mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos para los trabajadores al objeto de contribuir a una convergencia social al alza y reducir la desigualdad salarial” (art. 1). Sus contenidos son limitados, pues no llega a implantar un “salario mínimo europeo”, no obliga a instaurar un salario mínimo legal en los estados que actualmente carecen de él (Austria, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia), no impone ni armoniza cuantías y no fija un estándar de inexcusable observancia para determinar la adecuación de los salarios mínimos (Ver [ÁLVAREZ ALONSO, D., “Salarios mínimos en la UE: propuesta de directiva e implicaciones para España, RMTES, 151, 2021](#), y comentarios de [E. ROJO](#) y [A. BAYLOS](#)). Aunque, [con la intervención del Parlamento Europeo](#), el texto final resulta un poco más ambicioso que la [propuesta inicial](#).

La regulación a escala europea sobre esta cuestión se enfrenta a importantes condicionantes: por una parte, [el panorama de enorme disparidad entre los distintos estados en lo relativo a salarios mínimos](#); por otra, las limitadas competencias de la UE en este ámbito, restringidas por el art. 153.5 TFUE y la exigencia de respeto a las legislaciones y prácticas nacionales de los estados miembros, sin olvidar el principio de subsidiariedad. Así, la UE no podría imponer una cuantía o un modelo legal de fijación del salario mínimo. Ahora bien, de conformidad con la jurisprudencia del TJUE (Sentencias 15-4-2007, C-268/06, y 13-9-2007, C-307/05), ello no excluye la posibilidad de otras intervenciones, de carácter indirecto, como las que incorpora esta Directiva, tomando como base jurídica 153.1.b) TFUE y subsumiendo la materia salarial en las competencias sobre “condiciones de trabajo”.

La Directiva fija un marco general para “ajustar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas”, “fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios” y “mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo” (art. 1.1), dentro de los márgenes que dejan los condicionantes de respeto a la autonomía de los interlocutores sociales, exclusión de injerencias en la negociación colectiva y salvaguarda de la plena competencia de los estados para regular el salario mínimo o incluso decidir si lo establecen o no (art.1.2, 3 y 4).

Con proyección sobre todos los estados miembros (con o sin salario mínimo legal), se introducen mandatos dirigidos a la promoción de la negociación colectiva salarial, el refuerzo de capacidades de los interlocutores sociales para participar en ella y el fomento y protección del derecho a negociar sobre remuneraciones (art. 4.1). Además, se obliga a todo

Estado miembro en que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 80 % (elevando el 70% de la propuesta inicial) a establecer un marco de impulso a la negociación colectiva y elaborar un plan de acción para fomentarla y aumentar progresivamente dicha tasa de cobertura (con calendario y medidas concretas, publicitado, revisable cada cinco años y notificado a la Comisión), siempre previa consulta a los interlocutores sociales o mediante acuerdo con ellos (art. 4.2).

Con aplicación sólo a los países que ya cuentan con salarios mínimos legales, se establecen reglas sobre los procedimientos y parámetros de fijación o actualización. Aunque se deja amplio margen de decisión a los estados, se exige que los criterios empleados sean claros y estén orientados a los objetivos de adecuación y reducción de la pobreza y las desigualdades, debiendo incluir en todo caso los elementos siguientes: el poder adquisitivo del salario mínimo, teniendo en cuenta el coste de la vida; la cuantía general de los salarios y su distribución; la tasa de crecimiento de los salarios, y los niveles y evolución de la productividad nacional a largo plazo (art. 5.1 y 2). Además, no se impone, pero se sugiere la utilización de un “mecanismo automático de ajuste de indexación” (art. 5.3), o de “valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto” (art. 5.4). La fijación y actualización de salarios mínimos deberá contar con el asesoramiento de órganos consultivos y la participación de los interlocutores sociales (arts. 5.6 y 7). La actualización periódica deberá hacerse, al menos, cada dos años, o cada cuatro si se establece indexación automática (art. 5.5).

Este marco se completa con reglas sobre variaciones y deducciones (art. 6) y acceso efectivo a los salarios mínimos (art. 8), así como disposiciones horizontales sobre contratación pública, seguimiento y datos sobre esta materia, derecho a reparación, protección frente a represalias y sanciones (arts. 9 a 13). Las disposiciones finales (arts. 14 a 19), entre otras cosas, contienen una cláusula de no regresión, fijan la entrada en vigor a los 20 días de la publicación oficial y señalan como fecha límite para la transposición el 15 de noviembre de 2024.

En conclusión, la Directiva 2022/2041, sin perjuicio de sus limitaciones, constituye un hito importante en la política social de la UE, que se ocupa por primera vez del derecho a una remuneración justa y suficiente para asegurar un nivel de vida digno. Desde la perspectiva española, seguramente el diseño legal del SMI se adecúa razonablemente al marco de la Directiva, aunque serán necesarios ajustes, por ejemplo, en los criterios de fijación del art. 27 ET, además de otras actuaciones de promoción de la negociación colectiva y para el aumento de su tasa de cobertura, así como reformas en cuanto a la gestión de datos y estadísticas oficiales sobre cuestiones salariales y convenios colectivos. Pero, sobre todo, este nuevo texto europeo avala la política de progresivo incremento del SMI seguida en nuestro país en los últimos años, y constituye al tiempo un acicate para seguir avanzando más en ese sentido, lo que es clave para combatir la precariedad, la pobreza y la desigualdad.