



## Promover la negociación colectiva y adecuar los salarios mínimos en la UE tras la sentencia del TJUE sobre la DSMA

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de la CES de 19 y 20 noviembre 2025

---

### Antecedentes

La negociación colectiva es un factor clave para mejorar las condiciones de trabajo. A través del diálogo social, garantiza salarios justos, horarios de trabajo razonables y lugares de trabajo seguros, al tiempo que contribuye a que las normas se adapten a la sociedad y la economía. Beneficia no solo a las trabajadoras y trabajadores, sino también a los empleadores y a la comunidad en general, al impulsar la productividad y la estabilidad.

Para garantizar que todos puedan acceder a estos beneficios, es esencial promover activamente la negociación colectiva mediante políticas, diálogo e incentivos. Junto con la Directiva sobre salarios mínimos adecuados (DSMA), ya existe una expectativa jurídica y política integrada en el acervo de la UE, desde el Pilar Europeo de Derechos Sociales hasta la Directiva sobre transparencia salarial y numerosas recomendaciones del Consejo, que establecen una obligación de facto para los Estados miembros de reforzar los sistemas de negociación colectiva.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en el asunto C-19/23 (Dinamarca contra Parlamento y Consejo) ha confirmado la validez y la importancia del artículo 4 de la Directiva (UE) 2022/2041. **La afirmación del TJUE del artículo 4 de la Directiva deja claro que tanto la UE como sus Estados miembros tienen el derecho y el deber de promover la negociación colectiva como forma de mejorar las condiciones de trabajo.**

**Esto refuerza el mandato de la UE de promover la negociación colectiva como un objetivo legítimo. La CES insta a las instituciones de la UE a aprovechar este impulso.**

El Tribunal confirmó que los Estados miembros deben establecer marcos propios y, cuando la cobertura sea inferior al 80 %, adoptar planes de acción que no interfieran con la autonomía nacional en materia de fijación de salarios y sean plenamente compatibles con los Tratados. Por lo tanto, los Estados miembros están obligados a aplicar y reforzar activamente los marcos propios y a elaborar los planes de acción descritos en el artículo 4, apartado 2, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales.

Al mismo tiempo, las instituciones de la UE deben complementar estos esfuerzos nacionales con políticas coherentes que apoyen el diálogo social y la negociación colectiva mediante el uso de fondos de la UE, la contratación pública y herramientas de coordinación socioeconómica. Deben hacerlo sin sobrepasar las competencias

<sup>1</sup> Promoción de la negociación colectiva y la adecuación de los salarios mínimos tras la sentencia del TJUE sobre la DSMA



nacionales, pero ejerciendo plenamente el papel de la UE de promover la negociación colectiva y el progreso social en toda la Unión.

**Por ello, la CES pide un nuevo marco europeo para apoyar y ampliar la negociación colectiva.**

El marco debería incorporar medidas jurídicas, institucionales y financieras concretas, así como herramientas prácticas para reforzar los sistemas de negociación y ampliar su cobertura a nivel sectorial y nacional. Debería garantizar políticas coherentes, mecanismos de financiación y estructuras de gobernanza de la UE que establecen la negociación colectiva como pilar fundamental de los salarios justos, el progreso social y el desarrollo económico sostenible en toda Europa.

- **Fortalecer la negociación colectiva en la próxima Hoja de ruta para el empleo de calidad.** La CES aboga por empleos de calidad ([resolución de la CES sobre empleos de calidad](#)) mediante iniciativas legislativas y con inversiones financieras. La UE debe crear empleos de calidad y debe incluir medidas para fortalecer la negociación colectiva dentro de la UE.
- **Hacer que la promoción de la negociación colectiva (sectorial) sea una parte permanente de la coordinación y supervisión socioeconómica de la UE, integrándola en el proceso del Semestre Europeo,** ya que la implementación de la DSMA también se llevará a cabo en el marco del Semestre Europeo.

El Informe Conjunto sobre el Empleo y los Informes por Países incluirán resúmenes y análisis de la cobertura de la negociación colectiva, la formación de los salarios y la calidad de las relaciones laborales.

Las recomendaciones específicas por país (REP) para los países que se encuentren por debajo de un umbral definido incluirán medidas recomendadas para reforzar el diálogo social y la negociación colectiva. Esto irá acompañado de una actualización del cuadro de indicadores sociales, en la que se añadirá un nuevo indicador que permita seguir la cobertura de la negociación colectiva y los avances en los (eventuales) planes de acción nacionales.

Por último, debe establecerse el proceso de revisión por pares a través del Comité de Empleo (EMCO) y el Comité de Protección Social (CPS) del Consejo EPSCO para evaluar los avances nacionales. Esto debería complementarse con una participación más destacada de los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como de la UE, en todas las fases del proceso del Semestre Europeo.

- **Vincular el acceso a determinados fondos de la UE** (por ejemplo, el actual FSE+, el Fondo de Transición Justa, el Fondo Social para el Clima, la PAC, el futuro PNR) a **medidas cuantificables que promuevan la negociación colectiva** (como el desarrollo de planes nacionales, cláusulas sociales, extensión sectorial) u ofrecer «acceso preferencial/premium» a los proyectos que promuevan la negociación colectiva.

El marco debería identificar la obligación de los países con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 80 % de presentar **planes de acción nacionales** para reforzar la negociación colectiva **con el fin de acceder a los fondos de la UE**.



El contenido de los **planes de acción nacionales**, tal y como se exige en la DSMA, se dejaría a la discreción de los Estados miembros, de conformidad con las tradiciones y prácticas nacionales, y respetando la autonomía de los interlocutores sociales. No obstante, deberían cumplir determinados requisitos mínimos, a saber, incluir un calendario claro y medidas concretas para garantizar que la cobertura de la negociación colectiva aumente progresivamente, previa consulta con los interlocutores sociales nacionales o de acuerdo con ellos; por último, los planes nacionales deben ser de acceso público, revisarse al menos cada cinco años y modificarse cuando sea necesario.

- **Garantizar el apoyo al desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales en el MFP 2028-2034.** Cada Estado miembro debe asignar una cantidad adecuada del gasto social de su Plan Nacional y Regional (PNR) a los interlocutores sociales para el desarrollo de capacidades, **al menos equivalente a la cantidad prevista actualmente en el actual FSE+**. Mejorar el desarrollo de capacidades implica utilizar eficazmente los fondos de la UE para reforzar las capacidades de los interlocutores sociales, lo que puede incluir mejorar el diálogo social, impartir formación, facilitar la creación de redes, ofrecer apoyo jurídico y realizar investigaciones sectoriales.
- **Introducir cláusulas de negociación colectiva en la contratación pública:** con la próxima revisión de las Directivas sobre contratación pública, la UE debe garantizar que el dinero público se destine a organizaciones (y subcontratistas) que respeten los derechos de las personas trabajadoras y de los sindicatos, que negocien con los sindicatos y cuyos trabajadores y trabajadoras estén cubiertas por convenios colectivos. Por lo tanto, se deben establecer criterios para dar preferencia a los proveedores que apliquen convenios colectivos y proporcionar plantillas o listas de control a las autoridades contratantes.
- **Medir y supervisar la cobertura de la negociación colectiva** utilizando un cuadro de indicadores de la UE que incluya la cobertura de la negociación, la densidad sindical y la aplicación, de conformidad con la base de datos ICTWSS de la OCDE/AIAS (actualizada anualmente o cada dos años). Combinar esto con la presentación de informes periódicos y la presión reputacional de los Estados miembros, lo que animará a los gobiernos a actuar y permitirá a los ciudadanos exigirles responsabilidades.
- **Incluir un objetivo principal del 80 % de cobertura de la negociación colectiva en el futuro Plan de Acción para el Pilar Europeo de Derechos Sociales**, además de los objetivos de Oporto UE2030, ya que el principio 8 del PEDS anima a los interlocutores sociales a negociar y alcanzar convenios colectivos.
- **Garantizar un seguimiento rápido y adecuado de la «Declaración de Val Duchesse»** (2024) y la implementación del **Pacto para el Diálogo Social Europeo** (2025). En particular, garantizar el funcionamiento del **Enviado para el Diálogo Social Europeo** como mecanismo para recopilar alertas cuando el diálogo social o la negociación colectiva se vean amenazados y para poner en marcha medidas correctivas.

El **marco europeo para promover la negociación colectiva** no consiste en



estandarizar los salarios ni en imponer un enfoque único para todos. Su objetivo es garantizar que cada Estado miembro, en colaboración con sus interlocutores sociales, asuma la responsabilidad de reforzar la negociación colectiva como piedra angular de la economía social de mercado europea.

La sentencia del TJUE en el asunto C-19/23 confirmó que la acción a nivel de la UE para promover la negociación colectiva es una disposición válida y esencial del Derecho de la UE, plenamente compatible con la autonomía nacional y la independencia de los interlocutores sociales. La UE debe ahora utilizar todos los instrumentos disponibles, incluidos el Semestre Europeo, los mecanismos de financiación, la Hoja de ruta para empleos de calidad y las futuras iniciativas legislativas y no legislativas, **para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras de Europa puedan beneficiarse de la protección y la estabilidad que ofrecen los convenios colectivos.**

Aunque las medidas pueden variar según el contexto nacional, el objetivo sigue siendo el mismo:

- reforzar los sistemas de negociación sectorial existentes que ya funcionan eficazmente;
- apoyar el desarrollo de estructuras sectoriales e interempresariales en los casos en que la negociación está fragmentada o es limitada; y
- establecer la negociación colectiva como un pilar fundamental de la convergencia social ascendente en toda Europa.

La sentencia del TJUE ha aclarado el alcance jurídico de la acción de la UE, y ahora es el momento de que las instituciones de la UE, junto con los interlocutores sociales, transformen ese alcance en un **marco europeo** coherente que establezca una legislación europea sólida con normas mínimas vinculantes para proteger mejor a los trabajadores en la próxima Ley de Empleo de Calidad, con una negociación colectiva más fuerte, salarios más justos y un auténtico **progreso social y una convergencia social al alza** en todos los Estados miembros.

### Adecuación de los salarios mínimos

Por último, **garantizar la adecuación de los salarios mínimos** mediante la negociación colectiva y los salarios mínimos legales, cuando existan, sigue siendo una prioridad clave para la CES.

Si bien el TJUE anuló el artículo 5, apartado 2, que establecía criterios detallados para evaluar la adecuación de los salarios mínimos legales, confirmó las demás disposiciones de la Directiva. Uno de los principales elementos que se mantienen es, sin duda, el artículo 5, apartado 1, que establece que la fijación y actualización de los salarios mínimos legales se guiará por **criterios** destinados a garantizar su **adecuación**, con el objetivo de lograr un nivel de vida decente, reducir la pobreza laboral, promover la cohesión social, fomentar la convergencia social al alza y reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Los salarios mínimos se consideran adecuados si son justos en relación con la distribución salarial dentro del Estado miembro correspondiente y si garantizan un nivel de vida digno a los trabajadores y trabajadoras.

Esto significa que, tal y como se establece en el artículo 5, apartado 4, los Estados miembros utilizarán **valores de referencia indicativos** comúnmente empleados a



nivel internacional, como el salario mínimo fijado en **el 60 % del salario medio bruto y/o el 50 % del salario medio bruto** (el denominado «doble umbral de dignidad»). Estos valores de referencia siguen siendo herramientas analíticas valiosas para orientar la fijación de un salario mínimo legal justo y garantizar que los salarios mínimos protejan a la clase trabajadora de la pobreza laboral, lo que ahora se ve reforzado por una sentencia del Tribunal que reconoce su importancia política.

Sin embargo, para abordar la supresión del artículo 5, apartado 2, ahora es esencial y apropiado aclarar y proporcionar orientación a los Estados miembros sobre cómo garantizar unos salarios mínimos legales adecuados que aseguren un nivel de vida digno y promuevan la convergencia salarial al alza en toda Europa. Por lo tanto, la **CES insta a la Comisión a presentar recomendaciones con posibles criterios para orientar a los Estados miembros a fin de lograr la adecuación de los salarios mínimos legales**. La sentencia del TJUE confirma que la UE sigue siendo competente para actuar en materia de adecuación del salario mínimo, siempre que no imponga requisitos obligatorios a los Estados miembros. Las recomendaciones y directrices, que no son jurídicamente vinculantes, constituyen, por tanto, un instrumento adecuado para establecer criterios indicativos de adecuación. Estas medidas respetarían plenamente las competencias nacionales y complementaría eficazmente la Directiva sobre el salario mínimo.

Un enfoque útil para evaluar la adecuación consiste en examinar la provisión de un nivel de vida decente, lo que podría lograrse estableciendo una **cesta de bienes y servicios** para determinar el coste de la vida en los Estados miembros y compararlo con los niveles de salario mínimo.

La cesta de bienes y servicios debe establecerse a nivel nacional con la plena participación de las organizaciones sindicales y patronales. Además de artículos esenciales como alimentos, ropa, transporte y vivienda, también debe tenerse en cuenta la necesidad de participar en actividades culturales, educativas y sociales.

Este enfoque puede utilizarse para garantizar que los salarios mínimos, fijados al menos al doble del umbral de decencia, sean realmente lo suficientemente altos como para poder adquirir la cesta de bienes y servicios necesaria para garantizar un nivel de vida decente. Allana el camino para el concepto de **salario decente**, tal y como se estableció en el acuerdo alcanzado durante la Reunión de Expertos sobre políticas salariales celebrada en la **OIT** en febrero de 2024 y respaldado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2024.

Los salarios mínimos legales no deben limitarse a garantizar los niveles básicos de subsistencia, ya que esto los reduciría a una mera red de seguridad en lugar de a una base para una vida decente. Los salarios mínimos deben ser salarios decentes reales, que permitan satisfacer las necesidades esenciales, proporcionen un nivel de vida decente, faciliten la participación en la sociedad y ofrezcan resiliencia frente a crisis imprevistas. Anclar los salarios mínimos a los principios del salario decente, especialmente después de que el TJUE eliminara los criterios macroeconómicos, es fundamental para evitar que los pisos salariales caigan por debajo de lo digno y adecuado.