



**2020/0310(COD)**

11.10.2021

## **OPINIÓN**

de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD))

Ponente de opinión: Lina Gálvez Muñoz

PA\_Legam

## BREVE JUSTIFICACIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el objetivo del salario mínimo es proteger a los trabajadores frente a salarios indebidamente bajos, pues ello contribuye a garantizar que todos reciben una parte justa y equitativa de los beneficios del progreso, así como un salario mínimo vital para todos los que trabajan y necesitan tal protección. El salario mínimo también puede ser un elemento de una política encaminada a superar la pobreza y reducir las desigualdades, incluidas las que existen entre hombres y mujeres.

Este último punto es especialmente pertinente teniendo en cuenta que algunos estudios, por ejemplo el informe anual de Eurofound sobre los salarios mínimos en 2020<sup>1</sup>, muestran que mientras que las mujeres son el 48 % de las personas con empleo en la Unión, constituyen el 59 % de quienes perciben el salario mínimo. De hecho, la mayoría de las personas que perciben el salario mínimo en Europa son mujeres. Las mujeres son, además, quienes en mayor medida perciben salarios inferiores al mínimo, al igual que los trabajadores jóvenes, los trabajadores con menos formación o los trabajadores rurales con hijos a cargo.

Esto resulta especialmente importante en algunos sectores que han demostrado ser esenciales durante la pandemia de COVID-19, como los cuidados de larga duración remunerados. Las cifras muestran que alrededor de cuatro quintas partes (81 %) de la mano de obra de la Unión en los cuidados de larga duración eran mujeres, mientras que una quinta parte (19 %) eran hombres, y que las peores repercusiones de la crisis de la COVID-19 las han experimentado las mujeres en sectores de servicios mal remunerados, como los cuidados<sup>2</sup>.

Pueden prestarse cuidados remunerados o no, y, cuando son remunerados, puede prestarlos el sector público o el privado, con un régimen de trabajo formal o informal, por lo que el salario mínimo resulta una cuestión extremadamente importante, sobre todo cuando se trata de trabajadores domésticos. La acción política para mejorar las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados a largo plazo y el acceso a empleos de calidad en el sector tiene una dimensión de género, por lo que ampliar los salarios mínimos a fin de que incluyan a los trabajadores domésticos puede contribuir en gran medida a reducir las desigualdades.

Asimismo, la actual crisis supone una oportunidad para volver a evaluar la adecuación de los salarios en algunos sectores con salarios bajos en los que las mujeres son mayoría, que han demostrado ser esenciales y de gran valor social durante la crisis<sup>3</sup>. En este sentido, la Directiva marco europea debe contribuir a la convergencia social y salarial al alza y a luchar contra la pobreza, las desigualdades y la brecha salarial de género, en especial para evitar infravalorar el trabajo realizado predominantemente por mujeres.

Las brechas de género en el empleo (11,4 %), en los salarios (14 %) y en las pensiones (30 %) siguen siendo inaceptablemente altas y colmar la brecha de género en el empleo es un imperativo social y económico también para reducir la pobreza y la pobreza infantil. El uso de datos interseccionales desglosados por género y la evaluación periódica son necesarios para comprobar la mejora de las oportunidades de empleo para las mujeres en general y distintos

---

<sup>1</sup> [Minimum wages in 2020: Annual review \(europa.eu\)](#).

<sup>2</sup> [Public services - Long-term care workforce: Employment and working conditions \(europa.eu\)](#).

<sup>3</sup> [La mujer y la igualdad en el mercado laboral: ¿ha anulado la COVID-19 los últimos avances? \(europa.eu\)](#).

grupos de mujeres en particular. Garantizar la igualdad de retribución y facilitar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, también para los hombres, es fundamental para el crecimiento y el desarrollo sostenibles, la productividad y una sostenibilidad presupuestaria a largo plazo en la Unión, así como para el bienestar de su población, incluidos los niños.

## ENMIENDAS

La Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que tome en consideración las siguientes enmiendas:

### Enmienda 1

#### Propuesta de Directiva Considerando 1

##### *Texto de la Comisión*

(1) De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, los objetivos de la Unión son, entre otros, promover el bienestar de sus pueblos y obrar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en una economía social de mercado altamente competitiva.

##### *Enmienda*

(1) De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, los objetivos de la Unión son, entre otros, promover ***la igualdad de género, la justicia social*** y el bienestar de sus pueblos y obrar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en una economía social de mercado altamente competitiva.

### Enmienda 2

#### Propuesta de Directiva Considerando 1 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

***(1 bis) De conformidad con el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, todo trabajador y sus representantes tienen derecho a la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.***

### Enmienda 3

#### Propuesta de Directiva Considerando 2

##### *Texto de la Comisión*

(2) Con arreglo al artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>366</sup>, todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

---

<sup>366</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2012/C 326/02) (DO C 326 de 26.10.2012, p. 391).

##### *Enmienda*

(2) Con arreglo al artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>366</sup>, todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad **y, en virtud del artículo 23, la igualdad entre hombres y mujeres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.**

---

<sup>366</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2012/C 326/02) (DO C 326 de 26.10.2012, p. 391).

### Enmienda 4

#### Propuesta de Directiva Considerando 2 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

**(2 bis) El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.**

### Enmienda 5

#### Propuesta de Directiva Considerando 2 ter (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

**(2 ter) El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece el derecho a la no discriminación por razón de sexo, raza,**

*color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*

## Enmienda 6

### Propuesta de Directiva Considerando 2 quater (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(2 quater) El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a un salario justo y a recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor, así como a una vida digna para ella y su familia.*

## Enmienda 7

### Propuesta de Directiva Considerando 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(3) La Carta Social Europea establece que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Asimismo, reconoce el derecho de todos los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. El artículo 4 de la Carta reconoce el papel de los convenios colectivos libremente concertados, *así como* de los medios legales de fijación del salario mínimo, para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.

(3) La Carta Social Europea establece que todos los trabajadores, *incluidos, entre otros, los jóvenes, los trabajadores domésticos y los cuidadores*, tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Asimismo, reconoce el derecho de todos los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso, *el derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor y el derecho de los trabajadores a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación. Establece el derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social, y contribuye a reducir la brecha salarial*

*existente entre hombres y mujeres.* El artículo 4 de la Carta reconoce el papel de los convenios colectivos libremente concertados y de los medios legales de fijación del salario mínimo, para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.

## Enmienda 8

### Propuesta de Directiva Considerando 4

#### *Texto de la Comisión*

(4) El capítulo II del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, establece un conjunto de principios que sirven de guía para garantizar unas condiciones de trabajo justas. El principio n.º 6 del pilar reafirma el derecho de los trabajadores a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno. También establece que debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Además, recuerda que debe evitarse la pobreza de los ocupados y que todos los salarios deben fijarse de manera transparente y predecible, y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

#### *Enmienda*

(4) El capítulo II del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, establece un conjunto de principios que sirven de guía para garantizar unas condiciones de trabajo justas. ***Los principios n.º 2 y n.º 3 establecen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional, con independencia del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*** El principio n.º 6 del pilar reafirma el derecho de los trabajadores a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno. También establece que debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Además, recuerda que debe evitarse la pobreza de los ocupados y que todos los salarios deben fijarse de manera transparente y predecible, y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

## Enmienda 9

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 5 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(5 bis) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión. De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos de la Unión y, con arreglo al artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la igualdad entre hombres y mujeres debe promoverse en todas las actividades de la Unión.***

**Enmienda 10**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 5 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(5 ter) En virtud del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe toda discriminación por cualquier motivo, mientras que su artículo 23 establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.***

**Enmienda 11**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 6**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(6) La mejora de las condiciones de vida y de trabajo, en particular gracias a unos salarios mínimos adecuados, beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas de la Unión y es un requisito

(6) La mejora de las condiciones de vida y de trabajo, en particular gracias a unos salarios mínimos adecuados **y a la transparencia de las remuneraciones**, beneficia a los trabajadores como a las

previo para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible. Si se abordan las grandes diferencias en la cobertura y adecuación de la protección de los salarios mínimos, se contribuye a mejorar la equidad del mercado laboral de la UE y se promueve el progreso social y económico, así como una convergencia al alza. La competencia en el mercado único debe basarse en unos estándares sociales elevados, en la innovación y en mejoras de la productividad que garanticen unas condiciones de competencia equitativas.

empresas, **la sociedad y la economía** de la Unión y es un requisito previo para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible. Si se abordan las grandes diferencias en la cobertura y adecuación de la protección de los salarios mínimos **y se combate el trabajo no declarado, que afecta de forma mayoritaria a las mujeres, con sistemas que incentiven el reconocimiento de los puestos de trabajo y con herramientas de declaración simplificada**, se contribuye a mejorar la equidad del mercado laboral de la UE y se promueve el progreso social y económico, así como una convergencia al alza **y la igualdad de género**. La competencia en el mercado único debe basarse en unos estándares sociales elevados, **en la creación de empleos de calidad**, en la innovación y en mejoras de la productividad que garanticen unas condiciones de competencia equitativas.

## Enmienda 12

### Propuesta de Directiva Considerando 6 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(6 bis) Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el objetivo del salario mínimo es proteger a los trabajadores frente a salarios indebidamente bajos, predominantes en el sector asistencial. Las políticas para mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a empleos de calidad en el sector de los cuidados a largo plazo tienen una dimensión de género, por lo que ampliar los salarios mínimos a fin de que incluyan a los cuidadores puede contribuir en gran medida a reducir las desigualdades.**

## Enmienda 13

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 7**

*Texto de la Comisión*

(7) Cuando los salarios mínimos tienen una cuantía adecuada, protegen la renta de los trabajadores desfavorecidos, contribuyen a garantizar una vida digna y limitan la caída de los ingresos en épocas **difíciles**, tal como se reconoce en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la fijación del salario mínimo. Los salarios mínimos contribuyen a sostener la demanda interna, a reforzar los incentivos al trabajo y a reducir las desigualdades salariales y la pobreza de los ocupados.

*Enmienda*

(7) Cuando los salarios mínimos tienen una cuantía adecuada, protegen la renta de los trabajadores desfavorecidos, contribuyen a garantizar una vida digna y limitan la caída de los ingresos en épocas **de crisis y en los períodos posteriores a crisis**, tal como se reconoce en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la fijación del salario mínimo. Los salarios mínimos contribuyen a sostener la demanda interna, a reforzar los incentivos al trabajo y a reducir las desigualdades salariales y **ayudan a prevenir y combatir** la pobreza de los ocupados. **Habida cuenta de la presencia desproporcionada de mujeres en empleos con bajos salarios, los salarios mínimos también pueden contribuir de forma significativa a garantizar un salario adecuado para todos y a reducir la brecha salarial de género.**

**Enmienda 14**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 7 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(7 bis) La crisis de la COVID-19, durante la cual algunos sectores de salarios bajos en los que las mujeres son mayoría, como la asistencia, la limpieza, el comercio minorista y la educación, han demostrado ser esenciales y tener un alto valor socioeconómico, pone de relieve la necesidad de reevaluar la adecuación de los salarios para ocupaciones en aquellos sectores a menudo menos valorados y peor pagados que en los sectores con mayor presencia de hombres.**

## Enmienda 15

### Propuesta de Directiva Considerando 8

#### *Texto de la Comisión*

(8) Las mujeres, los trabajadores jóvenes y poco cualificados y las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de ser trabajadores con salarios mínimos o con salarios bajos que otros colectivos. Durante las recesiones económicas, como la crisis de la COVID-19, el papel de los salarios mínimos en la protección de los trabajadores con salarios bajos *es cada vez más importante* y resulta esencial *para* respaldar una recuperación económica sostenible e integradora. *Actuar respecto al* salario mínimo contribuye a la igualdad de género, ya que reduce la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres y *también saca* a las mujeres de la pobreza.

#### *Enmienda*

(8) Las mujeres, **los migrantes, las personas con determinados orígenes raciales o étnicos**, los trabajadores jóvenes y poco cualificados, **las familias monoparentales**, las personas con discapacidad y **aquellas que sufren formas de discriminación múltiple, estructural e interseccional** tienen una mayor probabilidad de ser trabajadores con salarios mínimos o con salarios bajos que otros colectivos, **o de quedar excluidos de cualquier forma de protección salarial**. Durante las recesiones económicas, como la crisis de la COVID-19, el papel de los salarios mínimos en la protección de los trabajadores con salarios bajos y **la prevención de la escasez crónica de capacidades pone de manifiesto la necesidad** esencial de respaldar una recuperación económica sostenible e integradora, **con unos sistemas fuertes de protección social. El establecimiento de un nivel adecuado de** salario mínimo contribuye a la igualdad de género y **a la igualdad de oportunidades, empoderando económicamente a las mujeres, ayudando a garantizar la igualdad de trato en el trabajo, a luchar contra la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres y el bajo salario injustificado en sectores dominados por mujeres, y a reducir** la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, **así como a sacar** a las mujeres y **a sus hijos** de la pobreza y **mitigar la pobreza y la exclusión social por motivos de género. Garantizar la igualdad de retribución y facilitar el equilibrio entre la vida profesional y la**

*vida privada, también para los hombres, es fundamental para la cohesión social, el crecimiento económico y el desarrollo sostenibles, la productividad y una sostenibilidad presupuestaria a largo plazo en la Unión.*

## **Enmienda 16**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) Eurofound indica en su informe titulado «Salarios mínimos en 2020: Revisión anual» que las mujeres representan el 59 % de los asalariados que perciben el salario mínimo, es decir, la mayoría de los asalariados que perciben el salario mínimo en la Unión. Por lo tanto, cualquier modificación de los salarios mínimos les afectará de forma desproporcionada. Las mujeres se incluyen también entre los grupos que en mayor medida perciben salarios inferiores al mínimo, junto con las familias monoparentales, los trabajadores jóvenes, los trabajadores con menos formación o los trabajadores rurales con hijos a cargo.*

## **Enmienda 17**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 ter) En períodos de recesión económica, como la crisis de la COVID-19, los salarios mínimos permiten a las personas llevar una vida digna dondequiera que trabajen. La protección de los trabajadores con salarios bajos es especialmente importante para respaldar una recuperación económica sostenible e inclusiva y reducir la brecha de género en*

*salarios y pensiones, así como para sacar a las mujeres de la pobreza y la exclusión social, ya que la mayoría de los trabajadores con salarios bajos son mujeres. La crisis de la COVID-19 representa una oportunidad de redoblar esfuerzos por garantizar unas condiciones de trabajo sostenibles y justas y unas retribuciones decentes, combatir los estereotipos de género y reevaluar la adecuación de los salarios en determinados sectores y profesiones con bajos salarios en los que predominan las mujeres.*

## **Enmienda 18**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 quater) La desproporcionada presencia de mujeres en sectores y profesiones con bajos salarios, como la hostelería, el comercio minorista o los servicios personales, así como la asistencia sanitaria, los cuidados y otros sectores esenciales, las hace especialmente vulnerables a las repercusiones de la crisis de la COVID-19 sobre el trabajo y el empleo, incluido el aumento sin precedentes de la carga de trabajo, los riesgos para la salud y la dificultad para lograr el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.*

## **Enmienda 19**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8 quinquies (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 quinquies) La presente Directiva debe complementar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y*

*contribuir al logro de la igualdad de género fomentando la participación de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones, y ayudando a cerrar la brecha de género en ingresos, salarios y pensiones. Debe tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población. Además, ha de contribuir a luchar contra los estereotipos atribuidos a los roles de género.*

## Enmienda 20

### Propuesta de Directiva Considerando 9

#### *Texto de la Comisión*

(9) La pandemia de COVID-19 *está* teniendo un impacto significativo en el sector de los servicios y en las pequeñas empresas, **que tienen** una elevada proporción de asalariados que cobran el salario mínimo. Además, los salarios mínimos también son importantes a la vista de las tendencias estructurales que están reconfigurando los mercados laborales y que se caracterizan cada vez más por tener unos porcentajes elevados de trabajo precario y no convencional. Estas tendencias han dado lugar a una mayor polarización del empleo, lo que ha producido un aumento de la proporción de profesiones poco remuneradas y poco cualificadas en la mayoría de los Estados miembros, así como una mayor desigualdad salarial en algunos de ellos.

#### *Enmienda*

(9) La pandemia de COVID-19 *y otras situaciones de crisis asociadas a ella están* teniendo un impacto significativo *de género en el mercado laboral, en el que las mujeres y los sectores con predominio femenino se han visto particularmente afectados, por ejemplo en el sector sanitario, de los cuidados y otros sectores esenciales*, el sector de los servicios y las pequeñas empresas, **todos ellos con** una elevada proporción de asalariados que cobran el salario mínimo. **Dada la desproporcionada presencia de mujeres en esos sectores, las mujeres han sufrido un incremento sin precedentes de la carga de trabajo, los riesgos para la salud y las dificultades para lograr el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada debido al aumento de los cuidados no remunerados y del trabajo doméstico durante la pandemia.** Además, los salarios mínimos también son importantes a la vista de las tendencias estructurales que están reconfigurando los mercados laborales y que se caracterizan cada vez más por tener unos porcentajes elevados de trabajo precario y **empleo** no convencional, **como**

*los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores domésticos y los cuidadores.* Estas tendencias han dado lugar a una mayor polarización del empleo, lo que ha producido un aumento de la proporción de profesiones poco remuneradas y poco cualificadas en la mayoría de los Estados miembros, así como una mayor desigualdad salarial en algunos de ellos.

## **Enmienda 21**

### **Propuesta de Directiva Considerando 9 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(9 bis) La segregación por sexos en el mercado laboral, que se debe a la desigual concentración de mujeres y hombres en los distintos sectores, constituye un problema persistente en la Unión. Tres de cada diez mujeres trabajan en la educación, la sanidad o los servicios sociales (8 % de hombres), que son sectores con remuneraciones tradicionalmente bajas.*

## **Enmienda 22**

### **Propuesta de Directiva Considerando 10 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(10 bis) La fijación de los salarios mediante convenios colectivos ha demostrado ser beneficiosa desde una perspectiva socioeconómica amplia, al contribuir a una formación equilibrada de los salarios y reducir la pobreza de los ocupados.*

## **Enmienda 23**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12**

*Texto de la Comisión*

(12) No todos los trabajadores de la Unión están protegidos por salarios mínimos. En algunos Estados miembros, aunque dispongan de cobertura, algunos trabajadores reciben en la práctica una remuneración inferior al salario mínimo legal debido al incumplimiento de las normas vigentes. En particular, se ha constatado que este incumplimiento afecta especialmente a las mujeres, a los trabajadores jóvenes, a las personas con discapacidad y a los trabajadores agrarios. En los Estados miembros en los que la protección del salario mínimo solo se ofrece a través de convenios colectivos, se estima que la proporción de trabajadores no amparados varía entre el 2 % y el 55 % de todos los trabajadores.

*Enmienda*

(12) No todos los trabajadores de la Unión están protegidos por salarios mínimos. En algunos Estados miembros, aunque dispongan de cobertura, algunos trabajadores reciben en la práctica una remuneración inferior al salario mínimo legal debido al incumplimiento de las normas vigentes. En particular, se ha constatado que este incumplimiento afecta especialmente a las mujeres **y los sectores con predominio femenino**, a los trabajadores jóvenes, a las personas con discapacidad, **a las personas que sufren formas de discriminación directa, indirecta o interseccional, a los trabajadores de las plataformas en línea, a los cuidadores y los trabajadores domésticos, a los trabajadores agrarios estacionales y con contratos de corta duración y a los autónomos**. En los Estados miembros en los que la protección del salario mínimo solo se ofrece a través de convenios colectivos, se estima que la proporción de trabajadores no amparados varía entre el 2 % y el 55 % de todos los trabajadores.

**Enmienda 24**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 15**

*Texto de la Comisión*

(15) La presente Directiva establece los requisitos mínimos a escala de la Unión para garantizar tanto que los salarios mínimos se fijen en una cuantía adecuada como que los trabajadores tengan acceso a la protección del salario mínimo, ya sea en forma de salario mínimo legal o de salario

*Enmienda*

(15) ***A fin de mejorar las condiciones de trabajo y de vida, la convergencia social al alza y la igualdad de género en la Unión***, la presente Directiva establece los requisitos mínimos a escala de la Unión para garantizar tanto que los salarios mínimos se fijen en una cuantía adecuada

fijado por convenios colectivos, tal y como se definen a efectos de la presente Directiva.

como que los trabajadores tengan **un** acceso **igual** a la protección del salario mínimo, ya sea en forma de salario mínimo legal o de salario fijado por convenios colectivos, tal y como se definen a efectos de la presente Directiva.

## Enmienda 25

### Propuesta de Directiva Considerando 17

#### *Texto de la Comisión*

(17) La presente Directiva debe aplicarse a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para determinar la condición de trabajador. Siempre que cumplan esos criterios, los trabajadores domésticos, los trabajadores según demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los falsos autónomos, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Los trabajadores que realmente ejerzan una actividad por cuenta propia no se incluyen en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, ya que no cumplen estos criterios. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador autónomo aun cuando se

#### *Enmienda*

(17) La presente Directiva debe aplicarse **por igual** a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para determinar la condición de trabajador. Siempre que cumplan esos criterios, los trabajadores domésticos, **los trabajadores del sector asistencial**, los trabajadores según demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los falsos autónomos, los trabajadores de las plataformas en línea, **otros trabajadores no convencionales**, los trabajadores en prácticas y los aprendices pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Los trabajadores que realmente ejerzan una actividad por cuenta propia no se incluyen en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, ya que no cumplen estos criterios. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce

cumplan las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos a la actividad que se ejerce realmente, y no a la descripción de la relación que hagan las partes.

cuando una persona es declarada como trabajador autónomo aun cuando se cumplan las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos a la actividad que se ejerce realmente, y no a la descripción de la relación que hagan las partes.

## Enmienda 26

### Propuesta de Directiva Considerando 21

#### *Texto de la Comisión*

(21) Los salarios mínimos se consideran adecuados *si son justos en relación con la distribución salarial en el país y si* proporcionan un nivel de vida digno. La adecuación de los salarios mínimos legales se determina teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas nacionales, especialmente el crecimiento del empleo, la competitividad y la evolución regional y sectorial. Su adecuación debe evaluarse al menos en relación con su poder adquisitivo, *con la evolución de la productividad* y en función de su relación con las cuantías, la distribución y el crecimiento de los salarios brutos. El *uso de indicadores comúnmente utilizados a nivel internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto*, puede ayudar a orientar la evaluación de la adecuación del salario mínimo en relación con la cuantía bruta de los salarios.

#### *Enmienda*

(21) Los salarios mínimos se consideran adecuados y justos *si mejoran la distribución salarial en el país y si* proporcionan un nivel de vida digno *para los trabajadores y sus familias sobre la base de un contrato de trabajo a tiempo completo*. La adecuación de los salarios mínimos legales se determina teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas nacionales, especialmente el crecimiento del empleo, la competitividad y la evolución regional y sectorial. Su adecuación debe evaluarse al menos en relación con su poder adquisitivo y en función de su relación con las cuantías, la distribución y el crecimiento de los salarios brutos. El nivel, *reconocido internacionalmente, del 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto* puede ayudar a orientar la evaluación de la adecuación del salario mínimo en relación con la cuantía bruta de los salarios.

## Enmienda 27

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 21 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(21 bis)** *El establecimiento de salarios mínimos en toda la Unión es un paso en la dirección correcta para combatir la pobreza de los ocupados, pero insuficiente para erradicar la pobreza, en especial la femenina, y garantizar una vida digna para todos. Por lo tanto, son esenciales medidas adicionales y complementarias, como la adopción de regímenes de renta mínima, para alcanzar los objetivos y principios del pilar europeo de derechos sociales y garantizar que todas las personas tengan derecho a una vida digna en todas las fases de la vida y acceso efectivo a bienes y servicios de capacitación.*

**Enmienda 28**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 22 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(22 bis)** *Dada la presencia desproporcionada de mujeres en empleos poco remunerados, el establecimiento de salarios mínimos puede contribuir de forma significativa a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, siempre que se establezcan a niveles que promuevan la igualdad de oportunidades en la entrada y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y no existan discriminaciones entre trabajadores o exclusiones que puedan perpetuar diferencias salariales de género y la infravaloración del trabajo de las mujeres, arraigadas en diferencias tradicionales entre sectores y profesiones.*

## Enmienda 29

### Propuesta de Directiva Considerando 23

#### *Texto de la Comisión*

(23) Es necesario disponer de un sistema eficaz de aplicación de las normas que incluya controles e inspecciones sobre el terreno para garantizar el funcionamiento de los marcos legales nacionales relativos al salario mínimo. A fin de reforzar la eficacia de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley, también se requiere una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, en particular para hacer frente a retos importantes como los relacionados con la subcontratación, el falso trabajo por cuenta propia o las horas extraordinarias no registradas. Además, los trabajadores deben tener fácil acceso a una información adecuada sobre los salarios mínimos legales aplicables a fin de garantizar un grado adecuado de transparencia y previsibilidad en lo que respecta a sus condiciones de trabajo.

#### *Enmienda*

(23) Es necesario disponer de un sistema eficaz de aplicación de las normas que incluya controles e inspecciones **reforzadas** sobre el terreno para garantizar el funcionamiento **y la observancia** de los marcos legales nacionales relativos al salario mínimo, **en particular en los sectores de riesgo, entre los que se encuentran aquellos con una sobrerrepresentación femenina**. A fin de reforzar la eficacia de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley, también se requiere una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, en particular para hacer frente a retos importantes como los relacionados con la subcontratación, el falso trabajo por cuenta propia o las horas extraordinarias no registradas, **así como analizar los niveles salariales, las diferencias salariales y los salarios medios de las mujeres**. Además, los trabajadores deben tener fácil acceso **y de forma equitativa** a una información adecuada sobre los salarios mínimos legales aplicables a fin de garantizar un grado adecuado de transparencia y previsibilidad en lo que respecta a sus condiciones de trabajo **y el ejercicio de sus derechos**.

## Enmienda 30

### Propuesta de Directiva Considerando 25

#### *Texto de la Comisión*

(25) Un seguimiento y una recogida de datos fiables son fundamentales para

#### *Enmienda*

(25) Un seguimiento y una recogida de datos fiables **desagregados por sexo y edad**

garantizar la protección efectiva de los salarios mínimos. La Comisión informará cada año al Parlamento Europeo y al Consejo sobre su evaluación de los cambios en la adecuación y en la cobertura de la protección del salario mínimo basándose en los datos anuales y en la información que faciliten los Estados miembros. Además, los avances deben ser objeto de seguimiento en el marco del proceso de coordinación de las políticas económicas y de empleo a escala de la Unión. En este contexto, el Comité de Empleo debe examinar cada año la situación de los Estados miembros basándose en los informes elaborados por la Comisión y en otros instrumentos de supervisión multilateral, como la evaluación comparativa.

*entre la población activa* son fundamentales para garantizar la protección efectiva de los salarios mínimos **y hacer un seguimiento de su dimensión de género**. La Comisión informará cada año al Parlamento Europeo y al Consejo sobre su evaluación de los cambios en la adecuación y en la cobertura de la protección del salario mínimo basándose en los datos anuales y en la información que faciliten los Estados miembros. **Los Estados miembros deben facilitar esos datos e información desagregados por género, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector**. Además, los avances deben ser objeto de seguimiento en el marco del proceso de coordinación de las políticas económicas y de empleo a escala de la Unión. En este contexto, el Comité de Empleo debe examinar cada año la situación de los Estados miembros basándose en los informes elaborados por la Comisión **y las agencias de la Unión, como el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**, y en otros instrumentos de supervisión multilateral, como la evaluación comparativa.

## Enmienda 31

### Propuesta de Directiva Considerando 28

#### *Texto de la Comisión*

(28) Las reformas y medidas adoptadas por los Estados miembros para promover una protección del salario mínimo adecuado de los trabajadores no han **ido exhaustivas ni sistemáticas**, aunque son pasos en la dirección correcta. Además, algunos países pueden mostrarse reacios a mejorar la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos debido a la percepción de que ello pudiera afectar negativamente a su competitividad exterior de costes. Dado que los objetivos de la presente Directiva

#### *Enmienda*

(28) Las reformas y medidas adoptadas por los Estados miembros para promover una protección del salario mínimo adecuado de los trabajadores no han **abordado la brecha de empleo y salario entre hombres y mujeres ni la pobreza de los ocupados**, aunque son pasos en la dirección correcta. Además, algunos países pueden mostrarse reacios a mejorar la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos debido a la percepción de que ello pudiera afectar negativamente a su

no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a sus dimensiones y sus efectos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

competitividad exterior de costes. Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a sus dimensiones y sus efectos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

## Enmienda 32

### Propuesta de Directiva Considerando 31 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(31 bis) *El proceso de convergencia hacia unos salarios mínimos adecuados y más justos debe ir de la mano de la propuesta legislativa de la Comisión sobre medidas de transparencia retributiva. La Directiva sobre la transparencia retributiva representa un paso importante y necesario para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres.***

## Enmienda 33

### Propuesta de Directiva Artículo 1 – apartado 1 – parte introductoria

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

1. Con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, la presente Directiva establece un marco para:

1. Con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, **la convergencia social al alza y la igualdad de género**, la presente Directiva establece un marco para:

## Enmienda 34

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 1 – apartado 1 – letra a**

*Texto de la Comisión*

a) fijar unas cuantías adecuadas en relación con los salarios mínimos;

*Enmienda*

a) fijar unas cuantías adecuadas en relación con los salarios mínimos **que proporcionen un nivel de vida digno y contribuyan a reducir la desigualdad salarial y la brecha salarial entre hombres y mujeres**;

**Enmienda 35**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 1 – apartado 1 – letra b**

*Texto de la Comisión*

b) el acceso de los trabajadores a la protección del salario mínimo, en forma de salarios fijados mediante convenios colectivos o en forma de salario mínimo legal, donde exista.

*Enmienda*

b) el acceso de **todos** los trabajadores, **sin discriminación**, a la protección del salario mínimo, en forma de salarios fijados mediante convenios colectivos o en forma de salario mínimo legal, donde exista.

**Enmienda 36**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 2, párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

*Enmienda*

La presente Directiva se aplicará, **de forma igual y sin discriminación**, a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**Enmienda 37**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 4 – apartado 1 – letra a bis (nueva)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***a bis) alentarán a los interlocutores sociales a adoptar medidas específicas para mejorar la igualdad de género en la negociación colectiva;***

**Enmienda 38**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 4 – apartado 2**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

2. Los Estados miembros en los que la cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 70 % de los trabajadores en el sentido del artículo 2 establecerán además un marco de condiciones favorables para la negociación colectiva, bien por ley, previa consulta a los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos, y establecerán un plan de acción para promover la negociación colectiva. El plan de acción se hará público y se notificará a la Comisión Europea.

2. Los Estados miembros en los que la cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 70 % de los trabajadores en el sentido del artículo 2 establecerán además un marco de condiciones favorables para la negociación colectiva, bien por ley, previa consulta a los interlocutores sociales, o mediante acuerdo con ellos, y establecerán un plan de acción ***nacional*** para promover la negociación colectiva. ***Ese plan de acción nacional contribuirá a la convergencia salarial al alza, establecerá las medidas y los mecanismos más adecuados para la fijación de salarios e incrementará la cobertura a escala nacional, entre otras cosas con miras a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres y reducir las desigualdades y la discriminación.*** El plan de acción se hará público y se notificará a la Comisión Europea.

**Enmienda 39**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 5 – apartado 1**

*Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros con salarios mínimos legales adoptarán las medidas necesarias para garantizar que la fijación y actualización de los salarios mínimos legales se guíen por criterios **establecidos para promover** la adecuación con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas, la cohesión social y la convergencia al alza. Los Estados miembros deberán definir dichos criterios de conformidad con las prácticas nacionales, ya sea en la legislación nacional pertinente, en las decisiones de los organismos competentes o en acuerdos tripartitos. Los criterios se definirán de forma **estable y clara**.

*Enmienda*

1. Los Estados miembros con salarios mínimos legales adoptarán las medidas necesarias para garantizar que la fijación y actualización de los salarios mínimos legales se guíen por criterios **orientados a garantizar** la adecuación **y la justicia** con el objetivo de lograr condiciones de vida y de trabajo dignas, **la protección social**, la cohesión social, **la reducción de las desigualdades salariales y de género**, y la convergencia al alza, **así como de prevenir y reducir la pobreza, en especial la pobreza infantil y la pobreza de los ocupados**. Los Estados miembros deberán definir dichos criterios de conformidad con las prácticas nacionales, ya sea en la legislación nacional pertinente, en las decisiones de los organismos competentes o en acuerdos tripartitos. Los criterios se definirán de forma clara.

**Enmienda 40**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 5 – apartado 2 – letra b**

*Texto de la Comisión*

b) la cuantía general de los salarios brutos y su distribución;

*Enmienda*

b) la cuantía general de los salarios brutos y su distribución **con el objetivo de reducir las desigualdades sociales y de género**;

**Enmienda 41**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 5 – apartado 2 – letra c**

*Texto de la Comisión*

c) la tasa de crecimiento de los salarios brutos;

*Enmienda*

c) la tasa de crecimiento de los salarios brutos, **con el objetivo de reducir las desigualdades salariales**;

## Enmienda 42

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 5 – apartado 2 – letra d bis (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***d bis) la brecha salarial entre hombres y mujeres, con el objetivo de erradicarla.***

## Enmienda 43

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 5 – apartado 4

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar la actualización periódica y oportuna de los salarios mínimos legales a fin de ***preservar*** su adecuación.

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar la actualización periódica y oportuna de los salarios mínimos legales a fin de ***seguir promoviendo*** su adecuación.

## Enmienda 44

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 5 – apartado 4 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***4 bis. Las actualizaciones de los salarios mínimos legales no deberán afectar a ningún otro mecanismo de apoyo a la renta, como las ayudas estatales en favor de trabajadores desfavorecidos y de trabajadores con discapacidad, tal como se definen en el Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, o las prestaciones por discapacidad.***

---

***<sup>1 bis</sup> Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107***

## Enmienda 45

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 5

#### *Texto de la Comisión*

5. Los Estados miembros crearán órganos consultivos para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal.

#### *Enmienda*

5. Los Estados miembros crearán órganos consultivos para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal, ***incluidas la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres. Esos órganos consultivos deberán disponer de recursos suficientes y:***

***- velarán por la paridad de género en su composición;***

***- aplicarán una perspectiva de género en todos sus análisis, y***

***- proporcionarán de forma periódica una evaluación que tenga en cuenta la dimensión de género.***

## Enmienda 46

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 5 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***5 bis. Se deberán elaborar herramientas de evaluación de los puestos de trabajo y criterios de clasificación neutrales en cuanto al género en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, teniendo en cuenta factores como las condiciones de trabajo, el grado de responsabilidad asignado al trabajador y los requisitos físicos o mentales del trabajo, a fin de aplicar el principio de remuneración igual por un trabajo de igual valor entre***

*hombres y mujeres en todos los sectores.*

#### **Enmienda 47**

##### **Propuesta de Directiva**

##### **Artículo 6 – título**

*Texto de la Comisión*

*Variaciones* y deducciones

*Enmienda*

***Igualdad de trato*** y deducciones

#### **Enmienda 48**

##### **Propuesta de Directiva**

##### **Artículo 6 – apartado 1**

*Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros podrán permitir diferentes tipos de salario mínimo legal para grupos específicos de trabajadores. Los Estados miembros reducirán al mínimo las variaciones y velarán por que cualquier variación sea no discriminatoria, proporcionada, limitada en el tiempo si procede, así como justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima.

*Enmienda*

1. ***Los Estados miembros garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores en la aplicación de la protección del salario mínimo legal.*** Los Estados miembros podrán permitir diferentes tipos de salario mínimo legal para grupos específicos de trabajadores. Los Estados miembros reducirán al mínimo las variaciones y velarán por que cualquier variación sea no discriminatoria, proporcionada, limitada en el tiempo si procede, así como justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima.

#### **Enmienda 49**

##### **Propuesta de Directiva**

##### **Artículo 7 – párrafo 1 – parte introductoria**

*Texto de la Comisión*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los interlocutores sociales participen de manera oportuna y efectiva en la fijación y actualización del salario mínimo legal, en

*Enmienda*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los interlocutores sociales participen de manera oportuna y efectiva en la fijación y actualización del salario mínimo legal, en

particular mediante la participación en los órganos consultivos a los que se refiere el artículo 5, apartado 5, y, especialmente, en lo concerniente a:

particular mediante la participación en los órganos consultivos a los que se refiere el artículo 5, apartado 5, **proporcionando formación en materia de no discriminación e igualdad de género para los interlocutores sociales y las autoridades competentes**, y, especialmente, en lo concerniente a:

## Enmienda 50

### Propuesta de Directiva Artículo 7 – párrafo 1 – letra d

#### *Texto de la Comisión*

d) la recogida de datos y la realización de estudios para informar a las autoridades encargadas de fijar el salario mínimo legal.

#### *Enmienda*

d) la recogida de datos **desagregados por sexo** y la realización de estudios para informar a las autoridades encargadas de fijar el salario mínimo legal.

## Enmienda 51

### Propuesta de Directiva Artículo 8 – título

#### *Texto de la Comisión*

8 Acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales

#### *Enmienda*

8 Acceso **igualitario** y efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales

## Enmienda 52

### Propuesta de Directiva Artículo 8 – párrafo 1 – punto 1

#### *Texto de la Comisión*

1) reforzarán los controles y las inspecciones sobre el terreno llevados a cabo por las inspecciones de trabajo o por los organismos responsables de la aplicación de los salarios mínimos legales; los controles e inspecciones serán proporcionados y no discriminatorios;

#### *Enmienda*

1) reforzarán los controles y las inspecciones sobre el terreno llevados a cabo por las inspecciones de trabajo o por los organismos responsables de la aplicación de los salarios mínimos legales, **y velarán por que dispongan de recursos suficientes**; los controles e inspecciones serán proporcionados y no discriminatorios

*y prestarán especial atención a los sectores con sobrerrepresentación de mujeres;*

### **Enmienda 53**

#### **Propuesta de Directiva Artículo 8 – párrafo 1 – punto 3**

##### *Texto de la Comisión*

3) garantizarán que la información sobre los salarios mínimos legales se ponga a disposición del público de manera clara, exhaustiva y fácilmente accesible.

##### *Enmienda*

3) garantizarán que la información sobre los salarios mínimos legales se ponga a disposición del público de manera clara, exhaustiva y fácilmente accesible, ***también para los trabajadores con discapacidad.***

### **Enmienda 54**

#### **Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 1**

##### *Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros encomendarán a sus autoridades competentes el desarrollo de herramientas eficaces de recogida de datos para hacer un seguimiento de la cobertura y la adecuación de los salarios mínimos.

##### *Enmienda*

1. Los Estados miembros encomendarán a sus autoridades competentes, ***en colaboración con los interlocutores sociales,*** el desarrollo de herramientas eficaces de recogida de datos para hacer un seguimiento de la cobertura y la adecuación de los salarios mínimos. ***La recopilación de datos se desagregará al menos por sexo, grupo de edad, tipo de contrato de trabajo (a tiempo parcial o a tiempo completo) y sector e incluirá un enfoque interseccional.***

### **Enmienda 55**

#### **Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 2 – letra a – inciso iv**

##### *Texto de la Comisión*

iv) la tasa de cobertura de la

##### *Enmienda*

iv) la tasa de cobertura de la negociación colectiva y ***los avances***

negociación colectiva;

*realizados para incrementarla, en particular en lo que atañe a los trabajadores vulnerables;*

## Enmienda 56

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 2 – párrafo 2

#### *Texto de la Comisión*

Los Estados miembros facilitarán las estadísticas y la información a que se refiere el presente apartado desagregadas por sexo, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector.

#### *Enmienda*

Los Estados miembros facilitarán las estadísticas y la información a que se refiere el presente apartado **anonimizadas** y desagregadas por sexo, edad, discapacidad, tamaño de la empresa y sector **y, cuando sea posible, por origen racial y étnico. Sobre esa base, los Estados miembros llevarán a cabo un análisis del impacto de género en relación con la cobertura y la adecuación.**

## Enmienda 57

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 3

#### *Texto de la Comisión*

3. Los Estados miembros velarán por que la información relativa a la protección del salario mínimo, incluidos los convenios colectivos y sus disposiciones salariales, sea transparente y accesible al público.

#### *Enmienda*

3. Los Estados miembros velarán por que la información relativa a la protección del salario mínimo, incluidos los convenios colectivos y sus disposiciones salariales, sea transparente y accesible al público **en consonancia con los principios de transparencia retributiva.**

## Enmienda 58

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 4

*Texto de la Comisión*

4. La Comisión evaluará los datos transmitidos por los Estados miembros en los informes a los que se refiere el apartado 2 **e informará anualmente** al Parlamento Europeo y al Consejo.

*Enmienda*

4. La Comisión evaluará los datos transmitidos por los Estados miembros en los informes a los que se refiere el apartado 2 **y presentará un informe anual** al Parlamento Europeo y al Consejo. **El Parlamento Europeo y el Consejo podrán presentar observaciones sobre dicho informe. El informe deberá incorporar la perspectiva de género con un enfoque interseccional y evaluar la evolución de los salarios mínimos en relación con la brecha salarial entre hombres y mujeres.**

**Enmienda 59**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 10 – apartado 5**

*Texto de la Comisión*

5. Sobre la base del informe elaborado por la Comisión, el Comité de Empleo establecido de conformidad con el artículo 150 del TFUE llevará a cabo cada año un examen de la promoción de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y de la adecuación de los salarios mínimos en los Estados miembros.

*Enmienda*

5. Sobre la base del informe elaborado por la Comisión, el Comité de Empleo establecido de conformidad con el artículo 150 del TFUE llevará a cabo cada año un examen de la promoción de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y de la adecuación **y la dimensión de género** de los salarios mínimos en los Estados miembros.

**Enmienda 60**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 15, párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

La Comisión llevará a cabo una evaluación de la Directiva a más tardar [**cinco** años después de su transposición]. A continuación, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo en el que se revisará la aplicación

*Enmienda*

La Comisión llevará a cabo una evaluación de la Directiva a más tardar [**tres** años después de su transposición]. A continuación, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo en el que se revisará la aplicación

de la Directiva y propondrán, en su caso, modificaciones legislativas.

de la Directiva y propondrán, en su caso, modificaciones legislativas. ***Tanto la evaluación como el informe incluirán un enfoque con perspectiva de género.***

## PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

<b>Título</b>	Unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea		
<b>Referencias</b>	COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)		
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 11.11.2020		
<b>Opinión emitida por</b> Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 11.11.2020		
<b>Ponente de opinión</b> Fecha de designación	Lina Gálvez Muñoz 11.2.2021		
<b>Examen en comisión</b>	10.5.2021	15.6.2021	30.9.2021
<b>Fecha de aprobación</b>	30.9.2021		
<b>Resultado de la votación final</b>	+: –: 0:	25 3 4	
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Isabella Adinolfi, Simona Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Karen Melchior, Andželika Anna Możdżanowska, Sandra Pereira, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo		
<b>Suplentes presentes en la votación final</b>	Sylvie Brunet, Aušra Maldeikienė, Predrag Fred Matić, Monika Vana		
<b>Suplentes (art. 209, apdo. 7) presentes en la votación final</b>	Łukasz Kohut		

## VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

25	+
ID	Simona Baldassarre
PPE	Isabella Adinolfi, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Aušra Maldeikienė, Sirpa Pietikäinen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Elzbieta Katarzyna Łukacijewska
Renew	Sylvie Brunet, Karen Melchior, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Chrysoula Zacharopoulou, Marco Zullo
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Lina Gálvez Muñoz, Łukasz Kohut, Predrag Fred Matić, Pina Picierno, Evelyn Regner
The Left	Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek, Ernest Urtasun, Monika Vana

3	-
ECR	Jessica Stegrud, Margarita de la Pisa Carrión
S&D	Helène Fritzon

4	0
ECR	Andželika Anna Moźdzanowska
ID	Annika Bruna
PPE	Christine Schneider
The Left	Sandra Pereira

### Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones