

# VALORACIÓN E IMPACTO DE LA DIRECTIVA SOBRE SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA<sup>1</sup>

Elisabeth Brameshuber  
Universidad de Viena  
ORCID: 0000-0003-2692-8897  
elisabeth.brameshueber@univie.ac.at

Muchos de ustedes probablemente conocen la famosa tarta Sacher vienesa: un pastel de chocolate con una cobertura relativamente dura por fuera y una masa relativamente suave por dentro (si me preguntan a mí, lamentablemente también un poco seca). Juntos, veremos por qué la Directiva de Salario Mínimo<sup>2</sup> también es «dura por fuera y suave por dentro»<sup>3</sup>.

El tema es, por cierto, muy actual: el 15 de noviembre de 2024 finalizó el plazo de transposición de la Directiva de Salario Mínimo. En algunos Estados miembros ya se han tomado medidas, otros son más cautelosos, y con razón: ante el Tribunal de Justicia está pendiente un recurso de anulación de Dinamarca contra la directiva (asunto C-19/23). La audiencia oral tuvo lugar a mediados de septiembre, y se espera que las conclusiones se presenten en enero de 2025. La sentencia probablemente se dictará en el primer trimestre de 2025. Solo un malpensado sospecharía que muchos Estados miembros son cautelosos con los pasos de transposición por esta razón. El tenor del recurso de anulación es que la Unión carece de competencia para

---

1. Texto escrito de una conferencia que presenté en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla el 12 de noviembre 2024. Agradezco especialmente a mi estimado colega Prof. Jesús Cruz Villalón, quien ha hecho esto posible, a la Vicedecana de Investigación y Doctorado Prof<sup>a</sup>. Dra. Josefa Brenes Cortés por su amable acogida en la Facultad y al Prof. Javier Calvo Gallego por la invitación a presentar este texto en *Trabajo Persona Derecho y Mercado*.

2. Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, DO L 2022/275, 33.

3. Así también Ratti 2024, 115.

emitir la Directiva de Salario Mínimo; se solicita que toda la directiva sea declarada nula. Subsidiariamente, se solicita la anulación del artículo 4, apartado 1, letra d, y del apartado 2.

Por lo tanto, habrá mucho de qué discutir en los próximos meses; nosotros también nos ocuparemos de la cuestión de la competencia. Antes de eso, ofreceré una visión general de los diversos regímenes de salario mínimo en los Estados miembros<sup>4</sup>; como ejemplo, me centraré un poco más en la legislación austriaca. Luego, iluminaremos los aspectos centrales de la Directiva de Salario Mínimo, abordando también la cuestión de la competencia. Finalmente, nos aventuraremos a hacer una previsión: ¿qué influencia tiene ya la Directiva de Salario Mínimo en los Estados miembros?

Antecedentes: ¿Por qué existe la Directiva de Salario Mínimo?

Según su artículo 1, apartado 1, la Directiva de Salario Mínimo tiene tres objetivos; uno también puede agruparlos en tres categorías generales:

- Objetivos sociales
- Objetivos económicos
- Objetivos políticos

La Directiva misma habla en su artículo 1, apartado 1, de los objetivos siguientes:

1. Mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos de los trabajadores.
2. Convergencia social al alza.
3. Reducción de la desigualdad salarial.

Estos objetivos deben alcanzarse mediante tres medidas, para las cuales la directiva crea un «marco»:

1. Adecuar los salarios mínimos legales (artículo 1, apartado 1, letra a).
2. Fomentar la negociación colectiva para la fijación de salarios (artículo 1, apartado 1, letra b).
3. Mejorar el acceso efectivo de los trabajadores al derecho a la protección del salario mínimo, cuando así lo establezcan el Derecho nacional o los convenios colectivos (artículo 1, apartado 1, letra c).

Pero, ¿Por qué el legislador de la Unión ha actuado ahora? ¿Ya hay garantías correspondientes a nivel internacional y europeo, no? ¿Cuál es el valor adicional de la Directiva de Salario Mínimo? Concentrémonos en los desarrollos europeos más

---

4. Compare también Bini 2022.

recientes, sobre todo el Pilar Europeo de Derechos Sociales: El Pilar Europeo de Derechos Sociales no es jurídicamente vinculante, pero constituye la base o el catalizador de la Directiva sobre el Salario Mínimo<sup>5</sup>. La implementación completa del Pilar y la creación de salarios mínimos justos fue una promesa central de *Ursula von der Leyen* cuando asumió el cargo de Presidenta de la Comisión Europea. El Principio 6 del Pilar establece lo siguiente:

Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.

Deberá 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. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados.

Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

Entonces, la Directiva de Salario Mínimo es una medida de la Comisión para implementar este Principio 6.

Unos quizás van a preguntarse: ¿Por qué necesitamos este Principio en el Pilar? ¿No hay derecho fundamental a un salario mínimo, establecido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE)? Es verdad que, en la Carta, existe el artículo 31. A diferencia del Pilar, éste es jurídicamente vinculante – dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (artículo 51(1)). Pero, según la opinión predominante, del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas no puede derivarse ningún derecho a un salario mínimo adecuado<sup>6</sup>.

Permítanme detenerme aquí un momento y discutir esta cuestión de la garantía de los derechos fundamentales con más detalle. Esto también es necesario porque el Tribunal de Justicia ha tendido recientemente a destacar ciertos derechos sociales fundamentales (es decir, derechos del Título IV de la Carta - Solidaridad) como «principios fundamentales del derecho social de la Unión»; así ocurrió con el derecho a vacaciones anuales retribuidas. En varios casos, como en *Max-Planck*<sup>7</sup>, el Tribunal de Justicia sostiene que el derecho a vacaciones anuales pagadas (artículo 31, apartado 2, CDFUE) es un «principio esencial del Derecho social de la Unión» que tiene «carácter imperativo». Sin embargo, la CDFUE no especifica en qué medida existe este derecho: ¿dos, tres, cuatro, cinco, seis semanas? De la jurisprudencia del Tribunal

---

5. Considerando 5 de la Directiva de Salario Mínimo; Brameshuber 2024, 125; Schubert 2024b, 48. Sobre el Pilar y su función de catalizador Brameshuber 2023, párr. 29.

6. Por ejemplo Schubert 2024a, párr. 1, 3, 10. Otros argumentan en favor de un derecho fundamental, por ejemplo Bogg, Ford 2022, párr. 31.49.

7. TJEU C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, párr. 70, 72.

se puede inferir implícitamente que interpreta el artículo 31, apartado 2, CDFUE a la luz del artículo 7 de la Directiva 2003/88 sobre el tiempo de trabajo. Ésta garantiza un derecho a al menos cuatro semanas de vacaciones anuales pagadas. El Tribunal Supremo de Austria<sup>8</sup>, por ejemplo, ha seguido claramente este camino y ha considerado que un derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales pagadas está garantizado por el artículo 7 de la Directiva sobre el tiempo de trabajo en combinación con el artículo 31, apartado 2, CDFUE (cabe destacar que: en el caso delante del tribunal austríaco el «desvío» a través de la CDFUE era necesario, ya que las directivas no tienen efecto horizontal).

¿Por qué les cuento todo esto? ¿Debe asumirse ahora, a la luz de esta jurisprudencia sobre el «principio esencial del Derecho social de la Unión», que el Tribunal también «engordará» el artículo 31, apartado 1, CDFUE y, por lo tanto, se convertirá en un derecho a una remuneración mínima adecuada? ¿Por qué sería relevante o interesante? La Directiva de Salario Mínimo tiene un ámbito de aplicación personal limitado. Además, la directiva en sí no tiene efecto horizontal entre empleadores y empleados; invocar el artículo 31, apartado 1, CDFUE ofrecería, por lo tanto, una protección adicional en algunos Estados miembros. Esto bajo la premisa de que el Tribunal también aplicaría el artículo 31, apartado 1, CDFUE horizontalmente<sup>9</sup>.

¿Por qué vale la pena plantear esta cuestión también desde una perspectiva española? El artículo 35 de la Constitución Española reconoce que todos los españoles tienen el deber y el derecho de trabajar, y que este derecho está asociado con una remuneración suficiente para satisfacer sus propias necesidades y las de sus familias. Sin embargo, se trata de un derecho de «segundo grado» que requiere una implementación o desarrollo legislativo adecuado; no tiene efecto horizontal inmediato entre las partes del contrato de trabajo<sup>10</sup>. Por lo tanto, también para España surge la cuestión de si invocar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE aportaría un valor añadido.

Supongamos que un empleador paga a un empleado el salario mínimo establecido por la legislación nacional, pero este no cumple con los valores umbrales de la Directiva sobre el Salario Mínimo (a los que llegaremos en un momento). El trabajador demanda al empleador por un salario adecuado y se basa en su «derecho fundamental a una remuneración mínima adecuada según el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE en relación con el artículo 5, apartado 4, de la Directiva sobre el Salario Mínimo».

Entonces, nos planteamos la siguiente pregunta:

**Digresión: ¿Hay un derecho fundamental a una remuneración mínima adecuada en la Unión Europea?**

8. OGH 17.2.2022, 9 ObA 150/21f, ECLI:AT:OGH0002:2022:009OBA00150.21F.0217.000, párr. 19.

9. En cuanto a lo siguiente, sobre todo Brameshuber 2024, 127 ss.

10. Sobre esto, por ejemplo Álvarez-Ossorio Micheo 2022.

Voy a empezar por el final: No, no existe un derecho fundamental a una remuneración mínima adecuada, en el sentido de que un trabajador no puede invocar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE para reclamar un salario específico ante su empleador. Incluso engordar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE con el contenido de la Directiva de Salarios Mínimos no conduce a un resultado diferente. ¿Por qué no? ¿Por qué este caso es distinto de lo del derecho a vacaciones anuales pagados de al menos 4 semanas?

1. Desde el punto de vista del texto, el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE es ambiguo. La remuneración mínima no se menciona explícitamente.
2. Desde una perspectiva histórica, no está claro que el legislador de la Carta realmente quería garantizar un derecho a una remuneración mínima adecuada. En particular, las explicaciones sobre la CDFUE no contienen ninguna referencia al artículo 4 de la Carta Social Europea (Revisada) o al Principio 5 de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989.
3. Sin embargo, se podría argumentar que el Tribunal de Justicia podría ahora interpretar el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE a la luz del Pilar, es decir, podría desarrollar la Carta. Pero, desde una perspectiva dogmática, no puede haber un efecto horizontal de tal derecho:
  - a) El primer obstáculo, la aplicación del derecho de la Unión según el artículo 51, apartado 1, de la CDFUE, podría superarse fácilmente; especialmente en aquellos casos en los que los Estados miembros ajusten sus leyes de acuerdo con el artículo 5 de la Directiva de Salarios Mínimos. Entonces se cumple el requisito que el Tribunal establece, por ejemplo, en *Siragusa*<sup>11</sup>: si la finalidad de una normativa nacional «es aplicar una disposición del Derecho de la Unión».
  - b) Para que el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE tenga realmente un efecto horizontal, debe garantizar un derecho que otorgue al individuo un derecho subjetivo que sea incondicional y suficientemente determinado por sí mismo. Esto no ocurre con el artículo 31, apartado 1, de la CDFUE, ni tampoco mediante una interpretación correspondiente a la luz de la Directiva de Salarios Mínimos. ¿Por qué? Principalmente porque la Directiva de Salarios Mínimos no establece salarios mínimos por sí misma. Más bien, las obligaciones son disposiciones procedimentales dirigidas a los Estados miembros,

---

11. TJEU C-206/13, *Siragusa v Regione Sicilia – Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo*, ECLI:EU:C:2014:126, párr. 25.

que les dejan un margen de maniobra. Precisamente sobre este margen de maniobra y las disposiciones procedimentales, y no «materiales», trata también el procedimiento pendiente ante el Tribunal, como veremos a continuación.

Permítanme concluir esta digresión con lo siguiente: *Sylvaine Laulom*, profesora de la Université Lyon II y abogada general en la Cour de Cassation, ha formulado acertadamente: La Directiva de Salarios Mínimos no reconoce un derecho a salarios mínimos adecuados<sup>12</sup>.

Entonces, terminemos nuestra digresión y volvamos a la cuestión de por qué existe la Directiva de Salarios Mínimos y por qué el legislador de la Unión vio la necesidad de actuar. ¿Cuál es su valor añadido? Esto se debe principalmente a que la Directiva de Salarios Mínimos tiene un nombre parcialmente incorrecto. Como escriben dos economistas, *Torsten Müller* y *Thorsten Schulten*, del ETUI y de la Fundación Hans Böckler en Alemania, la Directiva es una «Directiva de Negociación Colectiva disfrazada»<sup>13</sup>. ¿Qué quieren decir con esto?

La Directiva no solo pretende que los salarios mínimos legales alcancen un determinado nivel, sino sobre todo que se fortalezca la negociación colectiva y, en última instancia, la afiliación sindical en los Estados miembros. El fondo político es que sobre todo después de la crisis económica de los años 2009/2010, no sólo había reducciones de los niveles de salarios mínimos legales, pero ante todo había reformas – a menudo exigido para la Comisión Europea ella misma – en los sistemas de negociación colectiva. Estas reformas tuvieron por consecuencia el descenso de la cobertura de los convenios colectivos<sup>14</sup>. Ahora, 15 años más tarde, otra vez es la Comisión Europea que insiste en fomentar la negociación colectiva y reforzar las relaciones de los interlocutores sociales, como mencionado en el considerando 16 de la directiva.

Para ejemplificar mejor este objetivo, me gustaría ilustrar brevemente la situación en los Estados miembros. En otras palabras, ¿cómo se regulan los salarios mínimos en los Estados miembros?

## 2. REGÍMENES DE SALARIOS MÍNIMOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS

Los Estados miembros de la UE se pueden dividir en dos grandes grupos: aquellos Estados miembros que tienen un salario mínimo establecido por la ley (Grupo 1) y

12. Laulom 2024, 290.

13. Véase el título de su capítulo Müller, Schulten 2024, 71 ss: «The Collective Bargaining Directive in Disguise – How the European Minimum Wage Directive Aims to Strengthen Collective Bargaining».

14. Müller, Schulten 2024, 84; Schubert 2024b, 44 s.

aquellos Estados miembros que no tienen un salario mínimo legal, sino que este se establece mediante convenios colectivos (Grupo 2).

Cabe señalar que la inclusión en el Grupo 1 no significa automáticamente que no haya convenios colectivos; sin embargo, en muchos Estados miembros del Grupo 1, los convenios colectivos tienen actualmente poca importancia.

Vamos a entrar en más detalles:

Es más fácil empezar con el Grupo 2, ya que es el más pequeño: Hay cinco Estados miembros sin salario mínimo legal. Estos son los países nórdicos, es decir, Dinamarca, Finlandia y Suecia, así como Italia y Austria. En el resto de los Estados miembros, el Grupo 1, hay un salario mínimo legal.

Como ya he dicho, la Directiva también tiene como objetivo fomentar la negociación colectiva para la fijación de salarios. Las disposiciones procedimentales pertinentes se establecen en el artículo 4 de la Directiva. En particular, la obligación de los Estados miembros de adoptar un plan de acción (artículo 4, apartado 2, de la Directiva) solo se aplica a aquellos Estados miembros en los que la cobertura de los convenios colectivos esté por debajo del umbral del 80%. Veamos juntos en qué Estados miembros es así (datos de 2019 o más recientes<sup>15</sup>):

- Italia: 100%
- Austria: 98%
- Francia: 98%
- Bélgica: 96%
- España: 92%
- Finlandia: 89%
- Suecia: 88%
- Dinamarca: 82%

En todos los demás Estados miembros, la cobertura es menor; desde el 79% en Eslovenia, pasando por el 50% en Alemania, hasta solo el 13% en Polonia. Para España será interesante ver cómo evolucionan las tasas de cobertura en los próximos años; si se mantiene en el 92%, no será necesario adoptar un plan de acción según el artículo 4, apartado 2.

También es interesante ver de dónde provienen las altas tasas de cobertura. ¿Son, por ejemplo, el 98% de todos los trabajadores en Austria miembros de un sindicato? No, por supuesto que no. En la mayoría de los Estados con una tasa de cobertura superior al 80%, existe un marco legal relativamente fuerte. Como *Otto Kahn-Freund*, uno de los padres fundadores del derecho laboral moderno, ha enfatizado: Para fomentar la negociación colectiva, se necesitan condiciones legales adecuadas; él lo

---

15. Wage-up, <https://wage-up.etuc.org/> (consultado el 28.11.2024).

llamó «legislación auxiliar» – legislación que «busca promover la negociación colectiva». Dichas condiciones legales no establecen por sí mismas la remuneración, sino que crean reglas para su determinación<sup>16</sup>.

¿Cómo son estas condiciones legales en los Estados miembros con una cobertura de al menos el 80% y por qué es importante conocerlas? Bueno, para aumentar las tasas de cobertura en otros Estados miembros, los legisladores probablemente no tendrán más remedio que crear condiciones legales similares.

Se pueden identificar cuatro sistemas diferentes:

1. En Italia, existe un derecho constitucionalmente garantizado, horizontal e inmediatamente aplicable, a una remuneración adecuada que sea suficiente para asegurar al trabajador y a su familia una vida digna, en última instancia, un nivel de vida adecuado. Tengan en cuenta: A diferencia de España, este derecho es aplicable de manera inmediata y horizontal. Los trabajadores que, por ejemplo, no están cubiertos por un convenio colectivo, demandan a su empleador ante los tribunales civiles en base al artículo 36 de la Constitución. Los tribunales, a su vez, se orientan en los convenios colectivos existentes en ese sector o en sectores similares<sup>17</sup>.
2. En Austria, predomina el sistema de cámaras: casi todos los empleadores tienen una licencia comercial (esto es un requisito para abrir un negocio en Austria). La licencia comercial conduce ex lege a la membresía obligatoria en la Cámara de Comercio. Esta, a su vez, negocia convenios colectivos en nombre de los empleadores en casi todos los sectores/ramas. La ley establece que cada empleador que sea miembro de la parte negociadora (es decir, la Cámara de Comercio) también está obligado a adherirse al convenio colectivo. No existe una membresía en una asociación de empleadores sin vinculación a un convenio colectivo, como en Alemania. Pero eso no es todo: además, hay un efecto de extensión a los trabajadores: no solo los miembros del sindicato están sujetos a un convenio colectivo, sino todos los trabajadores empleados por un empleador que, por su parte, esté sujeto a un convenio colectivo. Finalmente, a diferencia de Italia, no hay competición entre convenios colectivos a nivel sectorial: por lo general, solo hay un convenio colectivo por sector, ya que históricamente solo hay un sindicato que puede negociar convenios colectivos. En el lado de los empleadores, además de la Cámara de Comercio, hay pocas otras asociaciones de empleadores importantes que negocien convenios colectivos<sup>18</sup>. Este sistema podría ser considerado como

---

16. Kahn-Freund 1983, 60.

17. Por ejemplo Razzolini 2024, 491 ss.

18. Dullinger 2024, 339 ss; Brameshuber de próxima aparición en 2025, 173 ss.



«obra del diablo», especialmente la membresía obligatoria (como lo ha hecho mi muy estimado colega alemán *Abbo Junker*<sup>19</sup>).

Pero: como muestra sobre todo el nivel de los salarios mínimos, el sistema funciona bastante bien, y al menos se mantiene un cierto grado de autonomía privada – a través de la membresía y la posibilidad de participación. En el convenio colectivo relativamente mal pagado para la hostelería y la gastronomía, el salario mínimo en el nivel salarial más bajo es actualmente de 1.950 euros.

3. En Francia<sup>20</sup>, los convenios colectivos se declaran de aplicación general para los respectivos sectores («extensión»; algo similar ocurre en Bélgica<sup>21</sup> y parcialmente también en Finlandia. En España<sup>22</sup>, ya conocen ustedes sobradamente la eficacia general que se deriva del Título III del Estatuto de los Trabajadores.
4. En Suecia y Dinamarca<sup>23</sup> existe el llamado «sistema de Gante»<sup>24</sup>. Este se basa en que históricamente ha existido un régimen de seguro de desempleo financiado por el estado, pero voluntario, que era administrado por los sindicatos. Históricamente, por lo tanto, ha habido (y todavía hay) un gran incentivo para convertirse en miembro de un sindicato. De ahí resultan altas cifras de afiliación sindical.

Por supuesto, no se puede copiar ninguno de los sistemas uno por uno; también porque muchas estructuras han crecido históricamente durante décadas, o incluso por más de un siglo; Austria es un buen ejemplo de esto. También por esto es comprensible que las disposiciones de la Directiva en el artículo 4 sean de naturaleza procedimental<sup>25</sup> y dejen a los Estados miembros un margen de maniobra correspondiente.

Sin embargo, la necesidad de fortalecer la cobertura de los convenios colectivos y encontrar soluciones «creativas» se demuestra no solo en el ejemplo de Alemania: por un lado, se está considerando la posibilidad de aprobar una ley de lealtad salarial que vincule el cumplimiento de las disposiciones de los convenios colectivos con el derecho de contratación pública<sup>26</sup>. La Ley española de contratos del sector público contiene, como saben, cláusulas de contenido social similar. Por otro lado, en Alemania,

19. Junker 2013, 134.

20. Bargain 2024, 415.

21. Dorsemont 2024, 369.

22. Cruz Villalón, Jesús (Coord.) 2024; Coelho Moreira, Pérez del Prado 2024, 463.

23. Herzfeld Olsson, Søsted Hemme 2024, 517.

24. Müller, Schulten 2024, 76.

25. Pero véase Ratti 2023, 489, quien argumenta que las obligaciones de los Estados miembros en cuanto al plan de acción del artículo 4 apartado 2 son 'far from being merely procedural'.

26. Löwisch 2024, 361; Müller, Schulten 2024, 83.

los acuerdos salariales como el de la industria química en junio de 2024 se destacan de muchas partes como «históricos»: según el convenio colectivo, solo los miembros del sindicato tienen derecho a un día adicional de vacaciones, y otro más por una afiliación sindical especialmente prolongada – todo esto con el objetivo de fomentar convenios colectivos y aumentar la afiliación sindical<sup>27</sup>.

Otro punto importante que finalmente debe destacarse: en todos los Estados miembros donde la tasa de cobertura es al menos del 80%, predominan los convenios colectivos a nivel sectorial; en muchos de los Estados miembros con una tasa de cobertura más baja, predominan los convenios colectivos de empresa en lugar de los convenios colectivos sectoriales<sup>28</sup>.

Ya hemos hablado de unos artículos de la Directiva, sobre todo del artículo 4. Ahora hemos llegado finalmente a la Directiva de Salarios Mínimos y sus disposiciones. Quisiera discutir dos cosas con ustedes: en la brevedad necesaria, las disposiciones para los regímenes de salarios mínimos legales en los artículos 5 a 8, así como las disposiciones para fomentar la negociación colectiva para la fijación de salarios en el artículo 4. Al final, sin embargo, queda la pregunta que finalmente solo el Tribunal podrá responder: ¿Existe una base de competencia adecuada para todas estas disposiciones?

### 3. DISPOSICIONES SOBRE SALARIOS MÍNIMOS LEGALES – ARTÍCULOS 5-8 DE LA DIRECTIVA DE SALARIOS MÍNIMOS

En primer lugar, cabe señalar que la Directiva de Salarios Mínimos no obliga a introducir salarios mínimos legales<sup>29</sup>. Italia, Austria, Finlandia, Dinamarca y Suecia, por lo tanto, no se ven afectados en gran medida por los artículos 5–8 de la Directiva. Si en un Estado miembro existen salarios mínimos legales, este debe ahora crear ciertos procedimientos para su fijación y actualización. Se deben establecer ciertos criterios de acuerdo con las prácticas nacionales en las disposiciones legales nacionales pertinentes, en las decisiones de sus autoridades competentes o en acuerdos tripartitos. El objetivo son salarios adecuados (sobre lo que significa «adecuado», hablaremos en breve). El artículo 5, apartado 2, establece cuales aspectos deben incluirse en los criterios nacionales:

- a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida;
- b) la cuantía general de los salarios y su distribución;

27. IGBCE, <https://igbce.de/igbce/freier-tag-fuer-igbce-mitglieder-239576> (consultado 28.11.2024).

28. Müller, Schulten 2024, 81.

29. Sagan, Schmidt 2024, 202; Klumpp 2023, 101.

- c) la tasa de crecimiento de los salarios;
- d) los niveles y la evolución de productividad nacional a largo plazo.

También se permite un mecanismo automático de ajuste de indexación, pero no puede llevar a una disminución del salario mínimo legal.

El apartado 3 es central, pero también controvertido: al evaluar la adecuación de los salarios mínimos legales, los Estados miembros deben basarse en valores de referencia. Cuáles son estos, queda a discreción de los Estados miembros, pero el legislador de la Unión da una indicación de lo que considera adecuado:

A tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional.

Finalmente, se establece que la actualización debe realizarse al menos cada dos años o, en caso de indexación automática, al menos cada cuatro años.

Pensando en las situaciones actuales en los estados miembros – ¿en cuantos estados miembros los salarios mínimos ya llegan a estos valores de referencia? En 2023, solo dos estados miembros llegaron a ese ‘doble umbral de adecuación’ – Eslovenia y Francia<sup>30</sup>.

Los artículos 6–8 contienen además disposiciones sobre posibles desviaciones y deducciones, la participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales, así como el acceso efectivo de los trabajadores a los salarios mínimos legales. No podemos entrar en detalle por razones de tiempo; pero es importante señalar que todo esto solo se aplica a los salarios mínimos legales; también los valores de referencia, las obligaciones de actualización, etc., porque – y con esto llegamos al artículo 4 de la Directiva – se supone que los salarios fijados por convenio colectivo son en cualquier caso adecuados; un ejemplo obvio de esto es el considerando 13. Este dice lo siguiente:

La protección del salario mínimo que brindan los convenios colectivos en las profesiones con salarios bajos es adecuada y, por tanto, proporciona un nivel de vida digno en la mayoría de los casos, y ha demostrado su eficacia como instrumento para reducir la pobreza de los ocupados.

En contraste, se establece claramente que

en varios Estados miembros, los salarios mínimos legales son generalmente bajos en comparación con otros salarios de la economía. En 2018, en nueve Estados miembros el

---

30. Wage-up, <https://wage-up.etuc.org/> (consultado el 28.11.2024).

salario mínimo legal no proporcionó ingresos suficientes a sus perceptores para alcanzar el umbral de riesgo de pobreza.

De esto se desprende claramente que incluso en aquellos Estados miembros donde existe un salario mínimo legal, se debe fomentar la negociación colectiva; esto precisamente debido a esta premisa de que los salarios negociados colectivamente son per se —«en la mayoría de los casos»— adecuados para un nivel de vida adecuado. Que esto no sea cierto, especialmente para Estados miembros como Italia, donde hay una fuerte competencia entre los sindicatos y muchos convenios colectivos no representativos que no establecen un «salario digno» o un ‘living wage’, no podemos discutirlo aquí en detalle<sup>31</sup>. Sin embargo, esto demuestra que la legislación de la UE en el ámbito de las condiciones laborales colectivas a menudo tiende a generalizar. Debido a las diferentes tradiciones y diferencias sistémicas, hace que la armonización sea particularmente difícil. En consecuencia, las disposiciones para fomentar la negociación colectiva son de perfil bajo; esto también en el contexto de la cuestión de la competencia:

#### 4. DISPOSICIONES PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS SEGÚN EL ARTÍCULO 4

Permítanme reiterar: las disposiciones del artículo 4 apartado 1 se aplican a todos los Estados miembros, independientemente del régimen de salario mínimo existente. Esto se entiende en el contexto de que «la negociación colectiva sectorial e intersectorial es un factor esencial para lograr una protección adecuada del salario mínimo».

Como ya hemos mencionado, en algunos Estados miembros, en especial Grecia, fue precisamente la Comisión Europea la que, con sus medidas de austeridad impuestas durante la crisis económica de 2009/2010, contribuyó a debilitar significativamente las estructuras de los interlocutores sociales. Esto también se menciona implícitamente en el considerando 16. Además, hay un desplazamiento de la economía hacia sectores tradicionalmente menos organizados sindicalmente (servicios) y una disminución general de la afiliación sindical (nota bene: en Austria, sin embargo, es constante en torno al 25%). Además, la afiliación sindical está muy débil sobre todo en muchos de los Estados que se unieron a la UE hace solo 20 años; esto también en el contexto del largo dominio comunista<sup>32</sup>.

¿Cómo se debe fortalecer la negociación colectiva a nivel sectorial? Por ejemplo, según el Artículo 4, mediante el refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales (letra a), pero también mediante la adopción de medidas

---

31. Lo hace por ejemplo Razzolini 2024, 491. Lo Faro 2024, 181 también hace referencia al caso italiano.

32. Sobre todo esto Müller, Schulten 2024, 78 ss.

para proteger el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios y proteger a los trabajadores y a los representantes sindicales de actos que los discriminen en relación con su empleo por el hecho de que participen o deseen participar en la negociación colectiva sobre la fijación de salarios (letra c).

Otra medida consiste en la adopción de medidas

para proteger a los sindicatos y las organizaciones patronales que participen o deseen participar en la negociación colectiva frente a cualquier acto de injerencia mutua o de sus agentes o miembros en su establecimiento, funcionamiento o administración (letra d).

Además, los Estados miembros en los que la cobertura de los convenios colectivos sea inferior al 80% deben tomar diversas medidas, entre ellas un plan de acción para promover la negociación colectiva. Ya hemos mencionado que, en el caso de España, si las tasas de cobertura en los años siguientes se quedarán a 92%, no habrá necesidad de establecer un tal plan de acción.

Además, quien sabe, quizás no habrá nunca necesidad de establecer un tal plan. ¿Por qué? Porque Dinamarca y Suecia consideran estas obligaciones como una interferencia excesiva en la autonomía de los interlocutores sociales; muchos todavía hablan del llamado trauma de Viking<sup>33</sup> y Laval<sup>34</sup> en ambos países. Existe un gran temor de que la directiva sobre el salario mínimo, en una interpretación extensiva por parte del Tribunal de Justicia, interfiera demasiado en las estructuras nacionales, que, como hemos visto, funcionan bastante bien. Es precisamente en este contexto que debe entenderse la demanda de nulidad presentada por Dinamarca, a la que se ha sumado Suecia. Ambos países consideran que la directiva sobre el salario mínimo se adoptó sin competencia. Pero, ¿es eso cierto? Esta es la pregunta que quiero abordar al final.

## 5. SOBRE LA CUESTIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECTIVA DE SALARIOS MÍNIMOS

Permítanme esbozar brevemente algunos puntos centrales:

- La directiva se basa, según su redacción, en el «Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en particular en el artículo 153, apartado 2, letra b, en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b», es decir, en la muy amplia disposición de «las condiciones de trabajo».

---

33. TJEU C-438/05, Viking, ECLI:EU:C:2007:772.

34. TJEU C-341/05, Laval, ECLI:EU:C:2007:809.

- Sin embargo, el artículo 153, apartado 5, del TFUE establece que este artículo no se aplica a las remuneraciones y al derecho de asociación.
- Dinamarca y Suecia sostienen que la directiva viola el principio de atribución limitada y el artículo 153, apartado 5, del TFUE. Según la demanda de nulidad (C-19/23), la directiva interfiere directamente en la determinación del nivel salarial en los Estados miembros y afecta al derecho de asociación, que está excluido de la competencia del legislador de la Unión según el artículo 153, apartado 5, del TFUE. Subsidiariamente, se argumenta que la directiva no solo persigue el objetivo de mejorar las condiciones laborales (letra b), sino que también sería aplicable la letra f: «la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios». Las medidas según la letra f requieren unanimidad en el Consejo (véase el artículo 153, apartado 2, subpárrafo 2). Por lo tanto, la directiva no se adoptó mediante el procedimiento adecuado. Por estas razones, la directiva debe ser declarada nula.
- En caso de que no se declare nula toda la directiva, Dinamarca y Suecia argumentan subsidiariamente lo siguiente:

al adoptar el artículo 4, apartados 1, letra d), y 2, de la Directiva impugnada, las demandadas violaron el principio de atribución de competencias e infringieron el artículo 153 TFUE, apartado 5. Estas disposiciones atentan directamente contra la determinación del nivel de los salarios en los Estados miembros y hacen referencia al derecho de asociación, que está excluido del ámbito de competencias del legislador de la Unión conforme al artículo 153 TFUE, apartado 5.

No quiero entrar en demasiados detalles aquí. Los dictámenes de los Servicios Jurídicos del Consejo<sup>35</sup> y del Parlamento<sup>36</sup> confirman la conformidad con la competencia. Sin embargo, varios colegas consideran que la directiva es incompetente<sup>37</sup>. Con *Matthias Schmid* lo hemos formulado así: La directiva se mueve en una zona gris de competencia<sup>38</sup>. Es necesario diferenciar entre las disposiciones sobre los salarios

---

35. Opinion of the Legal Service, Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union – Legal basis, 2020/0310(COD) v. 9.3.2021.

36. Opinion of the Legal Service, Legal basis of the Proposal for a Directive on adequate minimum wages [2020/0310(COD)], SJ 2021-006951 v. 28.9.2021.

37. Por ejemplo Kovács 2024, 139 ss; más cautelosa y en favor del artículo 175 TFUE como base para la directiva Garben 2024, 25 ss.

38. Brameshuber, Schmid 2024, párr. 13.39. Véase allí para todo lo siguiente con muchas más referencias.

mínimos legales, por un lado, y las disposiciones sobre la libertad de asociación y la promoción de la negociación colectiva, por otro.

En cuanto a los salarios mínimos legales (artículos 5-8), en contra de la conformidad con la competencia, se podría argumentar que en la búsqueda de la base de competencia «correcta», lo fundamental es el enfoque de la regulación. El enfoque está en la determinación del salario; se puede argumentar que esto está excluido por el artículo 153, apartado 5. Sin embargo, en mi opinión, los argumentos a favor de la conformidad con la competencia son más convincentes: Las excepciones deben interpretarse de manera restrictiva. Además, la directiva no establece materialmente la remuneración, sino solo disposiciones procedimentales para el proceso. Los valores de referencia no son vinculantes; los Estados miembros pueden referirse a otros valores. Tampoco se introduce un límite inferior fijo. El dictamen del Servicio Jurídico del Consejo es significativo: Se trata de «obligations of effort or process rather than of result».

En cuanto a la promoción de la negociación colectiva (artículo 4), el problema es doble, ya que el «derecho de asociación» está excluido de la competencia de la Unión; además, la letra f podría constituir una base de competencia más específica<sup>39</sup>. En contra de la conformidad con la competencia se podría argumentar que la libertad de asociación también incluye el derecho y la autonomía de negociación colectiva; debido a la estrecha relación, no debería haber regulación. Pero, en mi opinión, de nuevo los argumentos a favor de la conformidad con la competencia son más convincentes: Nuevamente, es importante destacar que las excepciones deben interpretarse de manera restrictiva, al menos según la opinión predominante. El texto, que se refiere a la libertad de asociación y no a la autonomía de negociación colectiva, no requiere necesariamente la exclusión de la competencia. Al principio, el artículo 4 destaca que las medidas en los Estados miembros se adoptan «con la participación de los interlocutores sociales» y solo «de conformidad con el Derecho y usos nacionales». Las disposiciones del plan de acción, que principalmente establecen objetivos de política salarial, deben considerarse conformes con la competencia: Son de manera procedimental. Bajo ese enfoque procedimental, esto también se aplica a las disposiciones de las letras a-d. Lo mismo se aplica en relación con la cuestión de si la letra f habría sido la base aplicable. No se produce una armonización.

En resumen, las disposiciones de la directiva son de naturaleza procedimental. No se crea un derecho a un salario mínimo adecuado; esto se refleja en el artículo 13:

Los Estados miembros establecerán normas relativas a las sanciones aplicables a las vulneraciones de los derechos y obligaciones incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, cuando dichos derechos y obligaciones estén establecidos en el Derecho nacional o en los convenios colectivos.

---

39. Véase Brameshuber, Schmid 2024, párr. 13.101 ss. con más referencias.

Dado que solo se crean «obligations of effort» y no «obligations of result», en mi opinión, la directiva es conforme con la competencia.

Aparentemente, la mayoría de los Estados miembros piensa lo mismo: Algunos Estados miembros ya han realizado los «efforts» correspondientes. En relación con el umbral de adecuación «doble» del artículo 5, apartado 4, de la directiva, los siguientes Estados miembros ya han promulgado nuevas normas: Bulgaria (50 % del salario medio bruto), Eslovaquia (57 % del salario medio bruto), República Checa (45 % del salario medio bruto a partir de 2028), Polonia (55 % del salario medio bruto según la propuesta del gobierno de agosto de 2024). En otros Estados miembros (Croacia, Irlanda y Estonia) se han establecido objetivos políticos pertinentes. En Alemania, Letonia y España están por lo menos debatiendo actualmente sobre (nuevos) valores de referencia; en España, el gobierno, si no me equivoco, ha propuesto establecer el 60 % del salario medio bruto según la RESC, o el 60 % del salario mediano como límite inferior. En los Países Bajos, Hungría y Rumanía hay iniciativas relevantes por parte de los sindicatos<sup>40</sup>.

Para promover la negociación colectiva, algunos Estados miembros también han adoptado medidas; en Rumanía, desde diciembre de 2022, hay una nueva ley sobre diálogo social, que principalmente reduce los límites de representatividad y también prevé criterios menos estrictos para la posibilidad de formar un sindicato (10 en lugar de los 15 miembros anteriores). En Irlanda, hay un informe de un «High-level working group» que principalmente recomienda ciertos incentivos y «soft pressure» para los empresarios. En Alemania, se está debatiendo sobre la vinculación de la adjudicación de contratos públicos con la aplicación de convenios colectivos por parte de las empresas licitadoras<sup>41</sup>.

## 6. CONCLUSIÓN

Mi colega y coeditor del libro que he dirigido sobre esta Directiva, Luca Ratti, lo ha formulado acertadamente: La directiva sobre el salario mínimo es «Hard on the outside, soft on the inside»<sup>42</sup>. Esto se debe a que la directiva contiene disposiciones procedimentales, pero no obligaciones materiales para los Estados miembros, y por lo tanto no apunta a una armonización. Por lo tanto, es legítimo cuestionar por qué se eligió el instrumento de la directiva, un instrumento ‘duro’; por su contenido, recuerda más a una medida del Método Abierto de Coordinación. Sin embargo, una directiva tiene más impacto.

---

40. Müller, 2024.

41. Müller *et al.* 2024, 101 ss.

42. Ratti 2024, 115.



La demanda de nulidad ante el Tribunal también debería hacernos reflexionar, y con esto quiero concluir con algunas declaraciones generales sobre la jurisprudencia del Tribunal en el ámbito del derecho social en los últimos años: El Tribunal de Justicia es, sin duda, un motor importante de la integración; especialmente cuando otros actores fallan. Especialmente cuando las tradiciones arraigadas en los Estados miembros, o ciertos aspectos legales que están integrados en un sistema establecido, son cuestionados por decisiones individuales, las sentencias no siempre son comprendidas. Con su decisión en el recurso de anulación pendiente, así como con cualquier otro procedimiento que se le presente en los próximos años, basado en la directiva o posiblemente en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Tribunal de Justicia tiene en sus manos la posibilidad de avanzar en la integración, primero declarando la directiva conforme con la competencia. En mi opinión, hay buenas razones para ello. Sin embargo, también debería actuar con cautela en cualquier otro procedimiento futuro y no perturbar los sistemas establecidos. Porque está claro: La directiva es un mandato para los Estados miembros y los interlocutores sociales, no para el Tribunal de Justicia.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez-Ossorio Micheo, Fernando (2022), «El salario mínimo interprofesional como derecho fundamental: su adecuado cálculo como contenido esencial del derecho», en Cruz Villalón, Jesús (Coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Albacete.
- Bargain, Gwenola (2024), “France“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 415-425.
- Bini, Stefano (2022), «El salario mínimo en Europa: apuntes para un estudio comparado», en Cruz Villalón, Jesús (Coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Albacete.
- Bogg, Alan; Ford, Michael (2022), «Article 31», en Peers, Steve; Hervey, Tamara; Kenner, Jeff; Ward, Angela (Ed.), *The EU Charter of Fundamental Rights. A Commentary*, vol. II, Oxford, 875-922.
- Brameshuber, Elisabeth (2023), «The European Pillar of Social Rights», en Garben, Sacha; Gormley, Laurence (Ed.), *The Oxford Encyclopedia of EU Law*, Oxford.
- Brameshuber, Elisabeth (2024), «Constitutionalisation and Social Rights – A Fundamental Right to Adequate Minimum Wages?», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 119-135.

- Brameshuber, Elisabeth (de próxima aparición en 2025), «The continuous importance of sectoral collective bargaining in Austria», en Laulom, Sylvaine, *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, vol. 2, Alphen aan den Rijn.
- Brameshuber, Elisabeth; Schmid, Matthias (2024), “§13 Mindestlöhne“, en Preis, Ulrich; Sagan, Adam (Ed.), *Europäisches Arbeitsrecht*, vol. III, Colonia, 745-785.
- Coelho Moreira, Teresa; Pérez del Prado, Daniel (2024), «Iberian States», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 463-473.
- Dorsssemont, Filip (2024), «Belgium», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 369-382.
- Dullinger, Thomas (2024), «Austria», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 339-351.
- Garben, Sacha (2024), „Choosing a Tightrope Instead of a Rope Bridge – The Choice of Legal Basis for the AMW Directive“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 25-38.
- Herzfeld Olsson, Petra; Søsted Hemme (2024), «Scandinavian States», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 517-541.
- Junker, Abbo (2013), “Europäische Grund- und Menschenrechte und das deutsche Arbeitsrecht (unter besonderer Berücksichtigung der Koalitionsfreiheit)“, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 91.
- Kahn-Freund, Otto (1983), en Davies, Paul; Freedland, Mark (Ed.), *Kahn-Freund’s Labour and the Law*, vol. III, Londres.
- Klumpp, Steffen (2023), “Mindestlohnrichtlinie EU 2022/2041 in Kraft“, *ZESAR*, 101.
- Kovács, Erika (2024), “Subject Matter (Article 1)”, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 139-154.
- Laulom, Sylvaine (2024), «Right to Redress and Protection against Adverse Treatment or Consequences (Article 12)», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 289-302.
- Lo Faro, Antonio (2024), „Promotion of Collective Bargaining on Wage-Setting (Article 4)“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.),

- The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories, Oxford, 181-197.
- Löwisch, Manfred (2024), “Treue zu fremden Tarifverträgen?“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 361.
- Müller, Torsten (2024), „Dawn of a new era? The impact of the European Directive on adequate minimum wages in 2024“, *ETUI Policy Brief* 2024.02.
- Müller, Torsten; Schulten, Thorsten (2024), «The Collective Bargaining Directive in Disguise – How the European Minimum Wage Directive Aims to Strengthen Collective Bargaining», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 71-86.
- Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Zwysen, Wouter (2024), „Wages and collective bargaining the Adequate Minimum Wages Directive as a game changer“, en Piasna, Agnieszka; Theodoropoulou Sotiria (Ed.), *Benchmarking Working Europe 2024*, ETUI y ETUC, 89-113.
- Ratti, Luca (2023), «The Sword and the Shield: The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU», *Industrial Law Journal*, 477.
- Ratti, Luca (2024), «The Directive on Adequate Minimum Wages and the Revival of a European Social Union», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 105-117.
- Razzolini, Orsola (2024), „Italy“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 491-504.
- Sagan, Adam; Schmidt, Alexander (2024), „The Procedure for Setting Adequate Statutory Minimum Wages (Article 5)“, en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 199-212.
- Schubert Claudia (2024a), “Art. 31 Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“, en Franzen, Martin; Gallner, Inken; Oetker, Hartmut (Ed.), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, vol. V, München.
- Schubert, Claudia (2024b), «The Impact of the AMW Directive on EU Labour Law», en Ratti, Luca; Brameshuber, Elisabeth; Pietrogiovanni, Vincenzo (Ed.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages. Context, Commentary and Trajectories*, Oxford, 39-52.