



Bruselas, 2 de diciembre de 2021
(OR. en)

14317/21

**Expediente interinstitucional:
2021/0050(COD)**

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo (EPSCO)
N.º doc. Ción.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento - Orientación general

I. INTRODUCCIÓN

El 4 de marzo de 2021, la Comisión presentó su propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, en respuesta al llamamiento que hizo el Consejo en junio de 2019 para que elaborara medidas concretas a fin de aumentar la transparencia salarial.

La Directiva tiene por objeto:

- i) establecer requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;

- ii) eliminar la discriminación por razón de sexo, mediante el refuerzo de la transparencia de los sistemas retributivos; y
- iii) mejorar el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

Los Parlamentos nacionales de DK, ES, IT, PT y SE presentaron dictámenes motivados en el plazo de ocho semanas a partir de la presentación de la propuesta de la Comisión, de conformidad con el artículo 6 del Protocolo n.º 2 anejo a los Tratados.

La base jurídica propuesta es el artículo 157, apartado 3, del TFUE, que dispone que el Parlamento Europeo y el Consejo decidirán con arreglo al procedimiento legislativo ordinario.

El Comité Económico y Social Europeo aprobó su dictamen en su sesión plenaria del 9 de junio de 2021.

II. DEBATES CELEBRADOS DURANTE LA PRESIDENCIA ESLOVENA

En el Consejo, el estudio de la propuesta se llevó a cabo en el Grupo «Cuestiones Sociales», ante el cual se presentaron seis textos transaccionales. La Presidencia organizó ocho días completos de reuniones del Grupo y numerosas deliberaciones bilaterales con el fin de encontrar soluciones adecuadas para atender las preocupaciones de las delegaciones.

Principales cuestiones abordadas en los órganos preparatorios del Consejo

1. Proporcionalidad e interferencia con los sistemas nacionales

Durante el debate sobre la evaluación de impacto se prestó gran atención a la justificación y la explicación pormenorizada de la propuesta para abordar las preocupaciones en torno a la proporcionalidad de las soluciones planteadas. Muchas delegaciones señalaron la gran complejidad y el carácter preceptivo de la propuesta, e hicieron hincapié en la necesidad de una mayor flexibilidad en lo que respecta a la aplicación de la Directiva. Varias delegaciones manifestaron sus recelos de que las obligaciones propuestas puedan interferir con sus modelos de mercado laboral y, en concreto, con el papel de los interlocutores sociales.

Las soluciones propuestas por la Presidencia tienen por objeto simplificar el sistema de supervisión de la aplicación de la Directiva. Se han modificado varias disposiciones para aclarar que la propuesta no deberá interferir con los modelos nacionales de mercado laboral. La propuesta de la Presidencia tiene en cuenta el papel de los interlocutores sociales y la autonomía del diálogo social. Asimismo, se redefinieron o aclararon varios conceptos clave de la propuesta para disipar cualquier duda de índole terminológica y garantizar la aplicación uniforme de la Directiva.

2. *Aumento de las cargas administrativas y financieras para los empleadores, especialmente los microempresarios y los pequeños empresarios*

Varias delegaciones, si bien respaldaban el objetivo de la propuesta, manifestaron su preocupación por las cargas administrativas y financieras para los empleadores asociadas al cumplimiento de las obligaciones de transparencia retributiva. Algunas delegaciones opinaban que las pymes deberían estar exentas de algunas de las obligaciones. Asimismo, suscitaban preocupación los datos que deben facilitar los empleadores con una plantilla mínima de 250 personas en la información sobre retribuciones. Para algunas delegaciones resultaba excesiva la exigencia de dichos datos. Por otra parte, algunas delegaciones estaban a favor de reducir el umbral de la obligación de informar sobre retribuciones, de modo que también se incluyese a las medianas empresas.

La Presidencia mantuvo en su propuesta transaccional el umbral de 250 trabajadores, así como los datos requeridos de información sobre retribuciones, al considerarlos equilibrados. No obstante, introdujo varias exenciones para los microempresarios y los pequeños empresarios. En particular, la propuesta de la Presidencia aclara los criterios para aplicar el concepto de trabajo de igual valor, lo que debería facilitar dicha aplicación.

3. *Disposiciones relativas a las formas combinadas de discriminación*

Aunque la propuesta prevé que los empleadores recopilen datos únicamente en relación con la discriminación por razón de sexo de los trabajadores, algunas delegaciones manifestaron su preocupación por la disposición relacionada con la combinación de la discriminación por razón de sexo con la discriminación por otras razones objeto de protección. Algunas delegaciones plantearon la cuestión de las consecuencias poco claras de una disposición de este tipo.

En la propuesta de la Presidencia se aclara que no hay cambios en el ámbito de aplicación de las obligaciones del empleador con respecto a las medidas de transparencia retributiva. Se aclara también que, en el contexto de la discriminación retributiva de género, también debe ser posible tener en cuenta la combinación con discriminación por otros motivos, permitiendo así que los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes tengan debida consideración a dichos tipos de discriminación.

4. *Ámbito de aplicación de la Directiva, especialmente en relación con los solicitantes de empleo*

Algunas delegaciones señalaron que la propuesta se aplica a los trabajadores y no abarca a los solicitantes de empleo, por lo que se mostraron escépticas ante la disposición que establece la transparencia retributiva previa al empleo.

La propuesta de la Presidencia aclara que, a efectos de la transparencia retributiva previa al empleo, la Directiva se aplica también a los solicitantes de empleo.

5. *Vías de reparación y cumplimiento efectivo de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución*

Muchas delegaciones manifestaron sus inquietudes ante las disposiciones propuestas sobre las vías de reparación y los mecanismos para el cumplimiento efectivo de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Las delegaciones señalaron que las disposiciones eran demasiado detalladas e interferían con los sistemas judiciales nacionales. En concreto, suscitaron importantes recelos los aspectos relativos a la inversión de la carga de la prueba, la prueba de la realización del mismo trabajo o un trabajo de igual valor y la utilización de una única fuente, así como el referente hipotético, los plazos de prescripción, las costas procesales y las sanciones.

La propuesta de la Presidencia da respuesta a la mayoría de las preocupaciones planteadas por las delegaciones, al permitir una mayor flexibilidad a los Estados miembros, manteniendo al mismo tiempo los principales elementos necesarios para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Entre otras cosas, la propuesta de la Presidencia aclara la utilización de una única fuente y el referente hipotético a efectos de prueba de la realización del mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

A la vista de las cuestiones expuestas anteriormente, el texto transaccional de la Presidencia tiene en cuenta los diferentes modelos de mercado laboral, así como el papel de los interlocutores sociales. Incluye exenciones y excepciones para microempresarios y pequeños empresarios a fin de minimizar el impacto financiero y administrativo de determinadas disposiciones. Además, ofrece más flexibilidad a los Estados miembros en lo que respecta a la aplicación de la propuesta.

Los principales elementos introducidos en comparación con la propuesta de la Comisión se resumen a continuación:

- En lo que respecta al ámbito de aplicación de la Directiva, la Presidencia introdujo cambios para incluir a los solicitantes de empleo en dicho ámbito a efectos de las medidas de transparencia retributiva previa al empleo.
- Con el fin de mejorar la aplicación y la interpretación uniformes de los conceptos clave, la Presidencia propuso añadir al artículo 2 las definiciones de «principio de igualdad de retribución», «organismo de supervisión», «representantes del personal», «microempresarios» y «pequeños empresarios».
- Por lo que se refiere a la discriminación combinada, el texto transaccional de la Presidencia aclara que la Directiva tiene debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la intersección de distintos tipos de discriminación, pero ello no implica obligaciones adicionales para los empleadores de recopilar datos relacionados con razones objeto de protección distintas del sexo.

- En cuanto a los criterios que deben tenerse en cuenta al evaluar las funciones realizadas en una organización, con vistas a aplicar el concepto de trabajo de igual valor, la Presidencia ha propuesto cuatro criterios (las capacidades, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo), a partir de las actuales directrices de la Unión Europea.
- Con el fin de reducir la carga administrativa para los microempresarios y los pequeños empresarios, el texto transaccional de la Presidencia añadió la opción de que estuviesen exentos de algunas de las obligaciones relacionadas con la transparencia retributiva.
- En lo que respecta a las cuestiones relacionadas con el diálogo social y el papel de los interlocutores sociales, la Presidencia propuso modificaciones en una serie de disposiciones que permiten flexibilidad en función de la legislación o prácticas nacionales, y en consideración a los diferentes modelos de mercado laboral.
- Con referencia a las disposiciones sobre las vías de reparación y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de retribución, la propuesta transaccional de la Presidencia tiene debidamente en cuenta los recelos de las delegaciones en relación con los diferentes sistemas judiciales nacionales. Se han introducido varios cambios que permiten una mayor flexibilidad a los Estados miembros en lo que respecta a las normas sobre la inversión de la carga de la prueba, los plazos de prescripción, las costas procesales y las sanciones.
- En particular, con el fin de disipar los recelos de varias delegaciones en relación con el uso de un «referente hipotético» en el marco de la resolución de conflictos laborales, la Presidencia aclaró el concepto y las situaciones en las que debería utilizarse dicho referente. La propuesta transaccional de la Presidencia también tiene por objeto no limitar la evaluación de si los trabajadores se encuentran en una situación comparable a las situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, ya que se amplía para abarcar situaciones en que una fuente única determine las condiciones de retribución.
- Por lo que se refiere al seguimiento de la aplicación del principio de igualdad de retribución, la Presidencia ha modificado la propuesta inicial para garantizar suficiente flexibilidad a los Estados miembros.

En el anexo, las modificaciones respecto de la propuesta de la Comisión que figura en el documento ST 6750/21 se indican en **negrita** y las supresiones mediante [...].

En el Coreper del 1 de diciembre de 2021, una amplia mayoría de delegaciones apoyó la labor realizada por la Presidencia y acordó que el texto transaccional constituye una base sólida para futuras negociaciones con el Parlamento Europeo. Algunas delegaciones lamentaron que el texto no hubiera sido objeto de más debates a nivel técnico. Si bien algunas delegaciones aún no estaban en condiciones de retirar sus reservas generales de estudio, una amplia mayoría de delegaciones convino en que el texto era lo suficientemente maduro como para ser presentado ante el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) con vistas a alcanzar una orientación general.

Reservas pendientes

Reservas generales de estudio: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Reservas de estudio parlamentario: EE.

III. CONCLUSIÓN

Se ruega al Consejo (EPSCO) que alcance una orientación general sobre el texto que figura en el anexo de la presente nota y que encargue a la Presidencia que inicie negociaciones sobre este expediente con los representantes del Parlamento Europeo.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 157, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea consagran el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores y cometidos esenciales de la Unión.
- (2) Los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen que, en todas sus acciones, la Unión debe fijarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, luchando contra toda discriminación por razón de sexo.

¹ DO C, p.

- (3) El artículo 157, apartado 1, del TFUE obliga a cada Estado miembro a garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (**en lo sucesivo, principio de igualdad de retribución**).
- (4) El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.
- (5) El pilar europeo de derechos sociales², conjuntamente proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, incorpora entre sus principios la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.
- (6) La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo³ establece que, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

³ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

- (7) La evaluación de 2020⁴ constató que la aplicación del principio de igualdad de retribución se ve obstaculizada por la falta de transparencia de los sistemas retributivos, la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de «trabajo de igual valor» y los obstáculos procedimentales con los que tropiezan las víctimas de discriminación. Los trabajadores carecen de la información necesaria para interponer con éxito una demanda de igualdad retributiva, y, concretamente, de los datos sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. El informe constató que una mayor transparencia permitiría revelar sesgos y discriminaciones de género en las estructuras retributivas de las empresas u organizaciones. También permitiría al personal, los empleadores y los interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para exigir el cumplimiento del derecho de igualdad de retribución.
- (8) Al término de una minuciosa evaluación del marco vigente en materia de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor⁵, y de un proceso de consulta amplio e inclusivo⁶, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025⁷ anunció medidas vinculantes en materia de transparencia retributiva.
- (9) La brecha retributiva de género está causada por diversos factores, algunos de los cuales pueden atribuirse a la discriminación retributiva de género directa e indirecta. La falta general de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones perpetúa una situación en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar. Se necesitan, por lo tanto, medidas vinculantes que aumenten la transparencia retributiva, alienten a las organizaciones a que revisen sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y permitan a las víctimas de discriminación hacer valer su derecho a la igualdad retributiva. Estas medidas deben complementarse con disposiciones que aclaren los conceptos jurídicos vigentes (como los de «retribución» y «trabajo de igual valor») y con medidas que mejoren los mecanismos de cumplimiento y el acceso a la justicia.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Véase también el informe de 2013 al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, COM (2013) 861 final.

⁵ Evaluación de la disposición pertinente de la Directiva 2006/54/CE por la que se aplica el principio del Tratado sobre «igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor», SWD(2020)50; Informe relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres», COM(2020)101.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_es

⁷ Comunicación de la Comisión «Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» de 5.3.2020, COM(2020)152 final.

- (10) Debe reforzarse la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación retributiva directa e indirecta. Ello no excluye que los empleadores paguen de forma diferente a trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor en función de criterios objetivos, neutros con respecto al género y libres de sesgos, como el rendimiento y la competencia.
- (11) La presente Directiva debe aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada o las personas con un contrato o una relación laboral con una agencia de trabajo temporal, **así como a los trabajadores en puestos directivos**, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a la definición de la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea («el Tribunal de Justicia»). [...] Siempre que cumplan **los criterios pertinentes, pueden** quedar incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva los trabajadores domésticos, los trabajadores según demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de la relación ofrecida por las partes.
- (11 bis) (nuevo) Un elemento importante para eliminar la discriminación retributiva es la transparencia retributiva previa al empleo, por lo que la presente Directiva debe aplicarse también a los solicitantes de empleo.**
- (12) Con el fin de despejar los obstáculos que impiden a las víctimas de discriminación retributiva de género hacer valer su derecho a la igualdad de retribución, y de ofrecer a los empleadores orientaciones para garantizar que se respete este derecho, deben aclararse, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los conceptos fundamentales relacionados con la igualdad de retribución, como «retribución» y «trabajo de igual valor». Ello debería facilitar la aplicación de estos conceptos, especialmente **a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas.**

(13) El principio de igualdad de retribución [...] debe respetarse en lo que se afecta al salario o al sueldo y a cualesquiera otras gratificaciones, en efectivo o en especie, recibidas directa o indirectamente de su empleador por los trabajadores en razón de su relación laboral. En consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia⁸, el concepto de «retribución» debe incluir no solo el salario, sino también **los componentes complementarios o variables de la retribución. En el caso de los componentes complementarios o variables, deben tenerse en cuenta todas las prestaciones adicionales al sueldo ordinario de base o mínimo abonado directa o indirectamente, en efectivo o en especie, al trabajador. Estos pueden incluir, entre otros, las primas, la compensación por horas extraordinarias, el plus de transporte, [...] las asignaciones de vivienda, el plus compensatorio de formación, la indemnización por despido, el subsidio legal por enfermedad, las prestaciones reglamentarias y las pensiones de jubilación. Debe incluir todos los elementos remunerativos debidos por ley, [...] en virtud de convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.**

(13-bis) (nuevo) Con el fin de garantizar una presentación uniforme de la información exigida por la presente Directiva, los niveles retributivos deben expresarse en términos de retribución bruta anual y de retribución bruta por hora correspondiente. El cálculo de los mismos debe basarse en la retribución efectiva especificada respecto al trabajador, independientemente de que esta se determine sobre una base anual, mensual, por hora o de otro modo.

⁸ Por ejemplo, asunto C-58/81, Comisión de las Comunidades Europeas / Gran Ducado de Luxemburgo, ECLI:EU:C:1982:215; Asunto C-171/88 Rinner-Kühn/ FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; Asunto C-147/02 Alabaster / Woolwich plc y Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; Asunto C-342/93 Gillespie y otros ECLI:EU:C:1996:46; Asunto C-278/93 Freers y Speckmann / Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; Asunto C-12/81 Eileen Garland / British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; Asunto C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. / Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; Asunto C-33/89, Maria Kowalska / Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: UE:C:1990:265.

(13 bis) (nuevo) Los Estados miembros no deben estar obligados a crear nuevos organismos a efectos de la presente Directiva. Las tareas derivadas de la Directiva podrán conferirse a los organismos establecidos, incluidos los interlocutores sociales, de conformidad con la legislación o prácticas nacionales.

(13 ter) (nuevo) Con el fin de proteger a los trabajadores y de abordar el temor a la victimización en la aplicación del principio de igualdad de retribución, los trabajadores deben poder estar representados por un representante. Podría tratarse de sindicatos o de otros representantes del personal. De no existir representantes del personal, los trabajadores deben poder recurrir a un representante de su elección. Los Estados miembros deben poder tener en cuenta las circunstancias nacionales y las diferentes funciones en lo que respecta a la representación de los trabajadores.

- (14) El artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión **debe tratar** de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, concretamente en relación con la retribución. La discriminación retributiva de género en la que el sexo de la víctima representa un factor crucial puede adoptar muchas formas diferentes en la práctica. Puede hallarse en la intersección de diversos ejes de discriminación o desigualdad cuando el trabajador o la trabajadora pertenezca a uno o varios grupos protegidos contra la discriminación por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (protección dispensada por la Directiva 2000/43/CE o la Directiva 2000/78/CE), por otra. **Entre los grupos que pueden verse afectados por estas formas combinadas de discriminación se encuentran, por ejemplo, las mujeres de origen migrante, las mujeres gitanas, las mujeres con discapacidad, las mujeres de edad avanzada o las jóvenes.** Por consiguiente, La Directiva debe por lo tanto aclarar que, en el contexto de la discriminación retributiva de género, **es preciso poder tener presente esta combinación**, disipando así cualquier duda que pueda existir a ese respecto con arreglo al marco jurídico vigente, de modo que los órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes **puedan tener** debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la intersección de distintos tipos de discriminación, a efectos sustantivos y procesales y con el fin de reconocer la existencia de discriminación, adoptar una decisión sobre el referente de comparación adecuado, evaluar la proporcionalidad y determinar, cuando así proceda, el nivel de la indemnización concedida o de las sanciones impuestas. **Esta aclaración no debe cambiar el ámbito de aplicación de las obligaciones de los empleadores con respecto a las medidas de transparencia retributiva en el marco de la presente Directiva. En particular, no debe exigirse a los empleadores que recopilen datos relacionados con otras razones de discriminación objeto de protección distintas del sexo.**

Para respetar el derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, los empleadores deben disponer de mecanismos de fijación retributiva **o estructuras retributivas** que garanticen, entre los trabajadores y las trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la inexistencia de diferencias retributivas que no estén justificadas por factores objetivos y neutros con respecto al género. Estos **mecanismos de fijación retributiva o estructuras retributivas** deben permitir una comparación del valor de los distintos puestos de trabajo dentro de la misma estructura organizativa **y pueden basarse en las directrices existentes en la Unión Europea⁹, en indicadores y en modelos neutros con respecto al género**. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el valor del trabajo debe evaluarse y compararse mediante criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas desempeñadas¹⁰. **Para facilitar la aplicación del concepto de trabajo de igual valor, especialmente en el caso de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, deben utilizarse criterios objetivos que incluyan cuatro factores: las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. Las citadas directrices han determinado que estos factores son esenciales y suficientes para evaluar las tareas desempeñadas en una organización, independientemente del sector económico al que pertenezca la empresa. Dado que no todos los factores son igualmente pertinentes para un puesto concreto, el empleador deberá ponderar cada uno de los cuatro factores en función de la pertinencia de estos criterios para el empleo o puesto específico de que se trate. Si procede, también podrán tomarse en consideración otros criterios adicionales.**

(15 bis) (nuevo) Los modelos nacionales de fijación de salarios varían y pueden basarse en convenios colectivos o en elementos decididos por el empleador. La presente Directiva no pretende afectar a los diferentes modelos nacionales de fijación de salarios.

⁹ [DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Por ejemplo, asunto C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; Asunto C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI: EU: c: 1999; Asunto C-381/99 Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; Asunto C-427/11, Margaret Kenny y otras / Minister for Justice, Equality and Law Reform y otros (ECLI:EU:C:2013:122), apartado 28.

- (16) La determinación de un referente de comparación válido es un parámetro importante para determinar si un trabajo puede considerarse de igual valor a otro. Permite a la trabajadora o al trabajador demostrar que ha recibido un trato menos favorable que el referente de distinto sexo que realiza un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. **Basándose en la evolución que aporta la definición de discriminación directa o indirecta que figura en la Directiva 2006/54/EC,** en las situaciones en las que no exista ningún referente real, debe permitirse la utilización de un referente de comparación hipotético para que el trabajador o la trabajadora pueda demostrar que no ha recibido el mismo trato que ese referente hipotético del otro sexo. Esta disposición despejaría un importante obstáculo para las víctimas potenciales de discriminación retributiva por razón de género, [...] en los que el requisito de encontrar un referente del sexo opuesto hace prácticamente imposible presentar una demanda de igualdad de retribución. No debe, además, impedirse que los trabajadores esgriman otros hechos que permitan establecer una presunción de discriminación, como estadísticas u otra información disponible. Esto permitiría subsanar más eficazmente las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en los sectores y profesiones donde impere la segregación por géneros.
- (17) El Tribunal de Justicia ha aclarado¹¹ que, para determinar si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, la comparación no debe necesariamente limitarse a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajen para un mismo empleador. Los trabajadores pueden encontrarse en una situación comparable incluso si no trabajan para el mismo empleador, siempre que las condiciones de retribución puedan atribuirse a una única fuente que las determine **y que dichas condiciones sean plenamente iguales y comparables**. Tal puede ser el caso cuando **todas** las condiciones de retribución **pertinentes** estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios [...], o cuando esas condiciones se establezcan de forma centralizada para más de una organización o empresa dentro de un holding o un conglomerado de empresas. Además, el Tribunal ha aclarado que la comparación no se limita a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que la parte demandante¹². **Asimismo, cuando se realice la evaluación real, debe reconocerse que una diferencia de retribución puede explicarse por factores no relacionados con el sexo.**

¹¹ Asunto C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Asunto 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Los Estados miembros deben **garantizar que se pongan a disposición** herramientas y metodologías específicas en las que se apoye y oriente **a los empleadores en** la evaluación de lo que constituye un trabajo de igual valor. Ello debería facilitar la aplicación de este concepto, especialmente **a las microempresas** y a las pequeñas y medianas empresas. **Teniendo en cuenta la legislación, convenios colectivos o prácticas nacionales, los Estados miembros podrán optar por confiar el desarrollo de herramientas y metodologías específicas a los interlocutores sociales o desarrollarlas en cooperación o previa consulta con los interlocutores sociales.**
- (19) Si no se utilizan con arreglo a criterios neutros con respecto al género, los sistemas de clasificación y evaluación de los puestos de trabajo pueden dar lugar —especialmente si incorporan estereotipos tradicionales de género— a discriminación retributiva de género. Cuando así sucede, contribuyen a la brecha retributiva y la perpetúan, pues valoran de manera diferente los empleos en los que predominan los hombres y aquellos en los que predominan las mujeres en situaciones en las que el valor del trabajo realizado es igual. Cuando, en cambio, se utilizan sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo que son neutros con respecto al género, estos resultan eficaces para establecer un sistema retributivo transparente y son imprescindibles para asegurar que quede excluida toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Detectan discriminaciones retributivas indirectas relacionadas con la infravaloración de los puestos de trabajo que habitualmente ocupan las mujeres. Para ello, miden y comparan puestos de trabajo de contenido diferente pero de igual valor, con lo que sustentan el principio de trabajo de igual valor.

- (20) La falta de información sobre la banda retributiva prevista para un puesto de trabajo determinado crea una asimetría informativa que limita la capacidad de negociación de los aspirantes. La transparencia debería permitir a quienes aspiran a un puesto tomar una decisión con conocimiento de causa en relación con el salario esperado, sin que ello limite en modo alguno el poder de negociación de empleadores y trabajadores para negociar un salario, incluso fuera de la banda indicada. También garantizaría la existencia de una base explícita y libre de sesgos de género para la fijación de retribuciones y pondría fin a la infravaloración de la retribución con respecto a las capacidades y la experiencia. Esta medida de transparencia acometería también la discriminación interseccional en la que la falta de transparencia en las estructuras retributiva posibilita prácticas discriminatorias por diversos motivos. [...] **Los solicitantes de empleo deben recibir información sobre el salario inicial o la banda retributiva antes de la entrevista de trabajo o a través de otro medio antes de la celebración del contrato de trabajo, de modo que puedan negociar de manera transparente y tomar una decisión con conocimiento de causa sobre la remuneración. La información podría ser facilitada por el empleador o por otra vía, por ejemplo, a través de los interlocutores sociales.**
- (21) Para poner fin a la perpetuación de la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores, que ha afectado a numerosas personas a lo largo del tiempo, no debe permitirse que los empleadores hagan averiguaciones sobre el historial retributivo previo del aspirante al puesto de trabajo y **traten de obtener información sobre el mismo de manera proactiva.**
- (22) Las medidas de transparencia retributiva deben proteger el derecho de los trabajadores a la igualdad de retribución, limitando al mismo tiempo, en la medida de lo posible, los costes y cargas para los empleadores, con especial atención a las microempresas y a las pequeñas empresas. Cuando proceda, las medidas deben adaptarse al tamaño de las empresas y tener en cuenta sus efectivos. **El número de trabajadores empleados por los empleadores que debe aplicarse como criterio para determinar si un empleador está sujeto a la obligación de informar sobre retribuciones a que se refiere la presente Directiva puede ser el definido en la Recomendación de la Comisión sobre microempresas, pequeñas y medianas empresas¹³.**

¹³ **Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (C(2003) 1422).**

- (23) Los empleadores han de poner a disposición de su personal **los [...] criterios que se utilizan para determinar los niveles retributivos y la progresión salarial. [...] La progresión salarial se refiere al proceso de paso de un trabajador a un nivel salarial más elevado. Los criterios relacionados con la progresión salarial pueden incluir, por ejemplo, el rendimiento individual, el desarrollo de capacidades o la antigüedad. Al aplicar esta obligación, los Estados miembros deben prestar especial atención a evitar imponer una carga administrativa excesiva a las microempresas y las pequeñas empresas. Los Estados miembros también podrán facilitar modelos predeterminados para atenuar la carga de las microempresas y las pequeñas empresas y ayudarlas a cumplir con la obligación. Los Estados miembros podrán eximir a los microempresarios y pequeños empresarios de la obligación relativa a la progresión salarial, por ejemplo permitiéndoles que pongan a disposición los criterios de progresión salarial a petición de los trabajadores.**
- (24) Todos los trabajadores deben tener derecho a obtener, si así la solicitan, información sobre su nivel retributivo y sobre los niveles retributivos, desglosados por sexos, de la categoría de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. **En las empresas que cuenten con representantes del personal, dicha información puede facilitarse preferentemente a través de ellos.** Los empleadores **deben** informar anualmente a los trabajadores de que les asiste este derecho. Los empleadores también pueden optar por facilitar dicha información por iniciativa propia, sin que los trabajadores tengan que solicitarla.
- (25) Los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 personas deben presentar información periódica sobre retribución, de manera transparente y en el soporte adecuado, por ejemplo incluyendo esos datos en su informe de actividad. Las empresas sujetas a los requisitos de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴ también pueden optar por informar sobre la remuneración, junto con otras cuestiones relativas al personal, en su informe de actividad. **Para maximizar la cobertura de la transparencia retributiva de los trabajadores, los Estados miembros pueden hacer extensiva a los empleadores con menos de 250 trabajadores la obligación de presentar periódicamente informes sobre la retribución.**

¹⁴ Directiva 2013/34/UE, modificada por la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014 en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos (DO L 330 de 15.11.2014, p. 1).

- (26) Esa información debería permitir a los empleadores evaluar y supervisar sus políticas y estructuras retributivas, lo que les facilitaría el cumplimiento espontáneo del principio de igualdad de retribución. Al mismo tiempo, los datos desglosados por sexos deberían ayudar a las autoridades públicas competentes, los representantes del personal y otras partes interesadas a vigilar la brecha retributiva de género en todos los sectores (segregación horizontal) y funciones (segregación vertical). Los empleadores que así lo deseen podrán adjuntar a los datos publicados una explicación de cualquier diferencia o brecha retributiva de género. En aquellos casos en que las diferencias en la retribución media por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre trabajadoras y trabajadores no puedan justificarse por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador deberá adoptar medidas para suprimir esas desigualdades.
- (27) Para reducir la carga que estas medidas imponen a los empleadores, los Estados miembros podrían optar por recopilar e interconectar los datos necesarios a través de sus Administraciones nacionales, lo que permitiría hacer un cómputo de la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores por empleadores. Tal recopilación de datos podría requerir la interconexión de los datos de diversos organismos de las Administraciones públicas (como las inspecciones fiscales y las oficinas de seguridad social), y sería posible si se dispusiera de datos administrativos que hicieran corresponder los datos de los empleadores (nivel de empresa u organización) con los de los trabajadores (nivel individual), incluidas las prestaciones en efectivo y en especie. Los Estados miembros podrían optar por recopilar esta información no solo para los empleadores que estén sujetos a la obligación de presentación de informes sobre retribución en virtud de esta Directiva, sino también para **las microempresas** y las pequeñas y medianas empresas. La publicación, por parte de los Estados miembros, de la información requerida, debe sustituir a la obligación de información sobre retribución en el caso de los empleadores cubiertos por los datos de la Administración, siempre que se logre el resultado previsto por la obligación de información.
- (28) Para que la información sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores esté ampliamente disponible al nivel de la organización, los Estados miembros **deben [...]** **compilar** los datos sobre la brecha retributiva que reciba de los empleadores, sin imponer cargas adicionales a estos últimos. [...] Esta información **debe publicarse** de forma tal que puedan compararse los datos de cada empleador, sector y región del Estado miembro de que se trate.

- (29) Las evaluaciones retributivas conjuntas deben activar el examen y la revisión de las estructuras retributivas en las organizaciones que tengan una plantilla mínima de 250 personas donde haya desigualdades de retribución. **La evaluación retributiva conjunta debe llevarse a cabo si los empleadores y los representantes del personal no están de acuerdo en que la diferencia del nivel retributivo medio entre las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % puede justificarse con criterios objetivos y neutros con respecto al género, o si el empleador no aporta dicha justificación.** La evaluación retributiva conjunta debe ser llevada a cabo por los empleadores, en cooperación con los representantes del personal; **de no existir** representantes del personal [...], deben ser designados **por los trabajadores** con este fin. Las evaluaciones retributivas conjuntas deben conducir a la eliminación de la discriminación retributiva de género.
- (30) Todo tratamiento o publicación de información en virtud de la presente Directiva debe ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁵. A esas disposiciones deben añadirse salvaguardias específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un compañero o una compañera de trabajo identificable. Dicho esto, no debe impedirse a los trabajadores revelar voluntariamente su retribución con el fin de lograr el cumplimiento del principio de igualdad de retribución [...].
- (31) Es importante que, en la negociación colectiva, los interlocutores sociales incluyan en el diálogo y presten una especial atención a las cuestiones de igualdad de retribución. Deben respetarse las diferentes características de los sistemas nacionales de diálogo social y negociación colectiva en toda la Unión y la autonomía y la libertad contractual de los interlocutores sociales, así como su calidad de representantes de los trabajadores y de empleadores. Para ello, los Estados miembros, de conformidad con sus sistemas y prácticas nacionales, deben adoptar las medidas adecuadas [...] **para** alentar a los interlocutores sociales a prestar la debida atención a las cuestiones de igualdad de retribución, **lo que puede incluir mantener** el diálogo oportuno en el nivel adecuado de la negociación colectiva y desarrollando sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo que sean neutros con respecto al género.

¹⁵ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), DO L 119 de 4.5.2016, p. 1.

- (32) Los trabajadores deben tener a su disposición los procedimientos necesarios que faciliten el ejercicio de su derecho de acceso a la justicia. La legislación nacional que exija o supedite a incentivos o sanciones el recurso a la conciliación o a la intervención de un organismo de igualdad no debe impedir a las partes ejercer su derecho de acceso a la justicia.
- (33) La participación de los organismos de igualdad, junto con otras partes interesadas, es determinante para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Por consiguiente, las competencias y los mandatos de los organismos de igualdad deben ser lo suficientemente amplios como para cubrir plenamente la discriminación retributiva de género, la transparencia retributiva o cualesquiera otros derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva. Con el fin de que los trabajadores que se consideren discriminados puedan superar los obstáculos procedimentales y financieros a los que se enfrentan cuando tratan de hacer valer su derecho a la igualdad de retribución, los organismos de igualdad, así como las asociaciones, las organizaciones, los órganos y los representantes del personal u otras entidades que tengan interés en asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, deben poder representar a particulares; Deben poder decidir si asisten a los trabajadores, actuando en su nombre o en su favor, lo que permitiría a quienes hayan sufrido discriminación exigir el cumplimiento de sus derechos y del principio de igualdad de retribución.
- (34) Los organismos de igualdad y los representantes del personal también deben poder representar a uno o varios trabajadores o trabajadoras que se consideren discriminados por razón de su sexo, en vulneración del principio de igualdad de retribución [...]. La interposición de demandas en nombre o en favor de varios trabajadores es una forma de facilitar procedimientos cuya apertura habría quedado, de otro modo, impedida por los obstáculos procedimentales y financieros o el temor a la victimización, o en caso de discriminación por motivos múltiples que puedan ser difíciles de desenmarañar. Las demandas colectivas encierran, además, el potencial de destapar la discriminación sistémica y dar visibilidad a la igualdad de retribución y de género en el conjunto de la sociedad. La posibilidad de reparación colectiva incentivaría el cumplimiento proactivo de las medidas de transparencia retributiva, crearía presión entre iguales y aumentaría la concienciación de los empleadores y su disposición a actuar de forma preventiva. **Los Estados miembros podrán decidir establecer criterios de cualificación para los representantes que intervengan en los procedimientos judiciales, a fin de garantizar la calidad de la representación.**

- (35) Los Estados miembros deben garantizar que se asignen recursos suficientes a los organismos de igualdad para el eficaz y adecuado desempeño de sus funciones relacionadas con la discriminación retributiva por razón de sexo. Cuando dichas funciones se hayan asignado a más de un organismo, los Estados miembros deben velar por la adecuada coordinación de esos organismos. **Los Estados miembros deben considerar la posibilidad de asignar los importes recaudados en concepto de multas a los organismos de igualdad con el fin de que estos puedan desempeñar eficazmente sus funciones relativas al cumplimiento del derecho a la igualdad de retribución, entre las que pueden citarse la interposición de demandas por discriminación retributiva o la prestación de asistencia y apoyo a las víctimas para la interposición de tales demandas.**
- (36) Toda indemnización debe cubrir íntegramente los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la discriminación retributiva de género¹⁶. Debe incluir una recuperación integral de los atrasos y las primas o los pagos en especie correspondientes, además del resarcimiento por la pérdida de oportunidades (**como el acceso a determinadas prestaciones en función del nivel retributivo**) y los daños morales sufridos (**como el sufrimiento moral debido a la infravaloración del trabajo realizado**). No debe permitirse la fijación previa de ningún límite máximo para dicha indemnización.
- (37) Además de la indemnización, deben contemplarse otras vías de reparación. Por ejemplo, los órganos jurisdiccionales **o las autoridades competentes** deben poder exigir al empleador que adopte medidas estructurales u organizativas para cumplir sus obligaciones en materia de igualdad de retribución. Esas medidas pueden incluir la obligación de revisar el mecanismo de fijación retributiva con arreglo a una evaluación y una clasificación neutras con respecto al género; el establecimiento de un plan de acción para eliminar las discrepancias descubiertas y reducir toda diferencia retributiva injustificada; la presentación a los trabajadores de información que les haga ser conscientes de su derecho a la igualdad de retribución; la impartición de formación obligatoria para el personal de recursos humanos sobre igualdad retributiva y técnicas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo neutras con respecto al género.

¹⁶ Asunto C407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho / Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, apartado 45.

- (38) A fin de incorporar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia¹⁷, la Directiva 2006/54/CE introdujo disposiciones destinadas a garantizar que la carga de la prueba revierta en la parte demandada cuando se observe un caso de discriminación *prima facie*. [...] **No obstante, no siempre es fácil para las víctimas ni para los órganos jurisdiccionales saber siquiera cómo establecer dicha presunción. En el asunto C-109/88 (Danfoss), el Tribunal consideró que, cuando exista una política de salarios caracterizada por una falta total de transparencia, la carga de la prueba debe trasladarse [...] a la parte demandada, sin necesidad de que la parte demandante haya demostrado la existencia de un caso de discriminación retributiva *prima facie*. Así debe ser, en particular, cuando el empleador no haya cumplido, de manera manifiestamente negligente, las obligaciones de transparencia retributiva con arreglo a la presente Directiva, por ejemplo al rehusar aportar información solicitada por los trabajadores o relativa a la brecha retributiva de género, cuando sea pertinente.**
- (39) [...]
- (40) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las normas nacionales que determinen los plazos para exigir el cumplimiento de los derechos conferidos por la presente Directiva deben ser tales que no puedan considerarse capaces de hacer prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de esos derechos. Los plazos de prescripción crean obstáculos específicos para las víctimas de discriminación retributiva de género. Por ello, deben establecerse normas mínimas comunes. Tales normas deben determinar cuándo empieza a correr el plazo, su duración y las circunstancias en las que se interrumpe o se suspende. **Los Estados miembros deben considerar la posibilidad de que los plazos no empiecen a correr antes de que haya cesado la vulneración del principio de igualdad de retribución o la infracción de los derechos u obligaciones establecidos en la presente Directiva y que la parte demandante sea consciente —o quepa esperar razonablemente que lo sea— de la existencia de esa vulneración o infracción o antes de que termine el contrato de trabajo. Los Estados miembros deben [...] disponer que el plazo de prescripción para la presentación de demandas sea de al menos tres años. Los Estados miembros también pueden establecer un plazo máximo de prescripción dentro del cual se exigirá la actuación de la parte demandante.**

¹⁷ Asunto C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, en nombre de Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Las costas procesales suponen un importante desincentivo para que las víctimas de discriminación retributiva de género reclamen su derecho a la igualdad de retribución, lo que debilita la protección y el cumplimiento de este derecho. Con el fin de eliminar este importante obstáculo procesal a la justicia, **los Estados miembros deben permitir a los órganos jurisdiccionales evaluar si la parte demandante que haya perdido tenía motivos fundados para presentar la demanda y ordenar que la parte perdedora no tenga que hacerse cargo de las costas. Así debe ser, en particular cuando la parte demandada no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la presente Directiva.**
- (42) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para los casos de infracción de las disposiciones nacionales adoptadas en virtud de la presente Directiva o de las disposiciones nacionales que ya estuvieran vigentes en la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva y que se refieran al derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esas sanciones **pueden** incluir multas, que deben fijarse en un nivel [...], teniendo debidamente en cuenta la gravedad y la duración de la infracción, la posible intención de discriminar o la existencia de negligencia grave **por parte del empleador**, y cualquier otro factor agravante o atenuante que pueda aplicarse a las circunstancias del caso, por ejemplo, que la discriminación retributiva por razón de sexo se **combine** con otros motivos de discriminación. [...]
- (43) Los Estados miembros deben **garantizar que sean de aplicación las** sanciones específicas por la reincidencia en las infracciones de cualquiera de los derechos o las obligaciones relativos a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a fin de reflejar la gravedad de esas actuaciones y con fines disuasorios. Esas sanciones pueden incluir distintos tipos de desincentivos financieros, como la revocación de beneficios públicos o la exclusión, durante un período de tiempo determinado, de cualquier nueva concesión de incentivos financieros o crediticios o de cualquier licitación pública.

- (44) Las obligaciones que se derivan para los empleadores de la presente Directiva forman parte de las obligaciones vigentes en los ámbitos de la legislación medioambiental, social y laboral, cuyo cumplimiento deben garantizar los Estados miembros en virtud de la Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁸, la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁹ y la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo²⁰, en lo que respecta a la participación en los procedimientos de contratación pública. Para cumplir estas obligaciones en lo que se refiere al derecho a la igualdad de retribución, los Estados miembros deben velar, en particular, por que los operadores económicos dispongan, en la ejecución de una concesión o un contrato público, de mecanismos de fijación retributiva que no permitan que se abra ningún tipo de brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores que no pueda justificarse por factores neutros con respecto al género en ninguna categoría de personas que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Además, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de que los poderes adjudicadores introduzcan, según proceda, sanciones y condiciones de rescisión que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de retribución en la ejecución de los contratos y concesiones públicos. También pueden tener en cuenta el incumplimiento del principio de igualdad de retribución por parte del licitador o de uno de sus subcontratistas al considerar la aplicación de motivos de exclusión o la decisión de no adjudicar un contrato al licitador que presente la oferta económicamente más ventajosa.

¹⁸ Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión (DO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

¹⁹ Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, DO L 94 de 28.3.2014, p. 65.

²⁰ Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE, DO L 94 de 28.3.2014, p. 243.

- (45) La efectiva aplicación del derecho a la igualdad de retribución exige una protección jurídica y administrativa adecuada contra cualquier trato desfavorable en represalia al intento de ejercer los derechos de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que contempla la presente Directiva, a cualquier denuncia ante el empleador o a cualquier procedimiento judicial o administrativo dirigido a garantizar el cumplimiento del citado derecho. **De conformidad con la jurisprudencia²¹, la categoría de trabajadores que pueden acogerse a la protección debe entenderse en sentido amplio e incluye a todos los trabajadores que puedan ser objeto de medidas de represalia tomadas por el empresario como reacción a una reclamación presentada por una discriminación. La protección no se limita únicamente a los trabajadores que han presentado una reclamación o a sus representantes, ni a los que cumplan determinados requisitos formales a los que está supeditado el reconocimiento de cierta condición, como la de testigo.**
- (46) Para mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución, la presente Directiva debe reforzar los instrumentos y procedimientos existentes para lograr el cumplimiento efectivo de los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva y de las disposiciones sobre igualdad de retribución establecidas en la Directiva 2006/54/CE.
- (47) La presente Directiva establece requisitos mínimos, con lo que respeta la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. Salvo cuando la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede aprovecharse para mermar los derechos que ya hayan establecido el Derecho de la Unión o la legislación nacional vigentes en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para recortar los derechos de los trabajadores en lo que respecta a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

²¹ **Asunto C-404/18 Hakelbracht y otros ECLI:EU:C:2019:523.**

- (48) A fin de garantizar el seguimiento adecuado de la aplicación del derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, los Estados miembros deben [...] **asegurarse de que se efectúen las tareas** en relación con la aplicación de las medidas de transparencia retributiva previstas en la presente Directiva y recopilar determinados datos para supervisar las desigualdades retributivas y las repercusiones de las medidas de transparencia retributiva. **Cuando sean distintos organismos o autoridades quienes efectúen las tareas relacionadas con el seguimiento de la aplicación de la presente Directiva, los Estados miembros deben asegurarse de que se coordinen de forma adecuada.**
- (49) La compilación de estadísticas salariales desglosadas por **sexos** y la transmisión a la Comisión (Eurostat) de estadísticas precisas y completas son actividades esenciales para analizar y supervisar los cambios en la brecha retributiva de género al nivel de la Unión. El Reglamento (CE) n.º 530/1999²² del Consejo exige a los Estados miembros que recopilen estadísticas estructurales cuatrienales sobre ingresos a nivel microeconómico que proporcionen datos armonizados para el cálculo de la brecha retributiva de género. Unas estadísticas anuales de alta calidad podrían aumentar la transparencia, mejorar el seguimiento de la desigualdad retributiva de género y aumentar la concienciación al respecto. La disponibilidad y la comparabilidad de estos datos es fundamental para evaluar la evolución de la situación, tanto a escala nacional como en el conjunto de la Unión. **Las estadísticas pertinentes transmitidas a Eurostat deben recogerse con fines estadísticos en el sentido del Reglamento (CE) n.º 223/2009²³ del Parlamento Europeo y del Consejo.**
- (50) La presente Directiva tiene por objeto lograr una aplicación mejor y más eficaz del principio de igualdad de retribución [...], mediante el establecimiento de requisitos mínimos comunes que deben aplicarse a todas las empresas y organizaciones de la Unión Europea. Dado que este objetivo no puede ser alcanzado en suficiente medida por los Estados miembros y que debe, por lo tanto, lograrse a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en ese mismo artículo, la presente Directiva, que se limita a fijar normas mínimas, no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

²² Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales (*DO L 63 de 12.3.1999, p. 6*).

²³ **Reglamento (CE) n.º 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2009, relativo a la estadística europea.**

- (51) El papel de los interlocutores sociales es fundamental para determinar las vías de aplicación de las medidas de transparencia retributiva en los Estados miembros, especialmente en aquellos que cuentan con una elevada cobertura de la negociación colectiva. Los Estados miembros deben, por lo tanto, tener la posibilidad de confiar a los interlocutores sociales la aplicación total o parcial de la presente Directiva, siempre que adopten todas las medidas necesarias para asegurar que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados que esta persigue. **Además, los Estados miembros deben poder permitir que los interlocutores sociales mantengan, negocien, celebren y ejecuten convenios colectivos que establezcan disposiciones diferentes en materia de transparencia retributiva, siempre que los resultados que persigue la presente Directiva estén garantizados en todo momento.**
- (52) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar la imposición de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de **microempresas** y de pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a que evalúen las repercusiones de su acto de transposición en las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean desproporcionadamente afectadas —prestando una especial atención a las microempresas—, a que alivien la carga administrativa y a que publiquen los resultados de esas evaluaciones.
- (53) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42 del Reglamento (UE) 2018/1725²⁴, emitió su dictamen²⁵ el **27 de abril de 2021**.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

²⁴ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución [...] por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor **entre hombres y mujeres**, consagrado en el artículo 157 del TFUE, y la prohibición de discriminación establecida en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, en particular mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su efectivo cumplimiento.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplica a los empleadores de los sectores público y privado.
2. La presente Directiva se aplica a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal y como se define en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.
- 3.(nuevo) Los solicitantes de empleo también estarán incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva a los efectos del artículo 5.**

Artículo 3

Definiciones

1. A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:
-a)nuevo «principio de igualdad de retribución»: igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres;

- a) «retribución»: el salario o sueldo ordinario de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie («componentes complementarios o variables») por el empleador al trabajador o la trabajadora en razón de su relación laboral;
- b) «nivel retributivo»: la retribución bruta anual y la retribución bruta por hora correspondiente;
- c) «brecha retributiva»: la diferencia entre los niveles retributivos medios de las mujeres y los de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como porcentaje del nivel retributivo medio de los trabajadores de género masculino;
- d) «nivel retributivo mediano»: la remuneración del trabajador o la trabajadora que gana menos de lo que gana la mitad de los trabajadores y más de lo que gana la otra mitad;
- e) «brecha retributiva mediana»: la diferencia entre el nivel retributivo mediano de las mujeres y el nivel retributivo mediano de los hombres, expresada como porcentaje del nivel retributivo mediano de los trabajadores de género masculino;
- f) «cuartil de la banda retributiva»: cada uno de los cuatro grupos iguales de trabajadores en los que se estos dividen en función de sus niveles retributivos, del más bajo al más alto;
- g) «categoría de trabajadores»: los trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, agrupados por su empleador **o de otro modo con arreglo a criterios objetivos y neutrales en cuanto al género [...] de acuerdo con lo establecido en relación con dicho empleador de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica;**
- h) «discriminación directa»: la situación en que una persona haya sido, sea o pudiera ser tratada de manera menos favorable, en razón de su sexo, que otra persona en una situación comparable;

- i) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un determinado sexo en situación de desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean apropiados y necesarios;
- j) «organismo de igualdad»: el organismo o los organismos designados con arreglo al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE para la promoción, el análisis, el seguimiento y la defensa de la igualdad de trato a todas las personas, sin discriminación por razón de sexo;
- k) [...] «organismo de supervisión»: el organismo u organismos responsables [...], **de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, de la supervisión o de las funciones de inspección [...] en lo que respecta a la cuestión de la igualdad de retribución. En su caso, los interlocutores sociales podrán desempeñar estas funciones;**
- l)(nuevo) «representantes del personal»: representantes del personal de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales;**
- m)(nuevo) «microempresario»: un empresario que emplea a menos de diez personas;**
- n)(nuevo)«pequeño empresario»: un empresario que emplea como mínimo a diez personas, pero a menos de cincuenta;**

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:
- a) el acoso y el acoso sexual, en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2006/54/CE, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión a este, cuando dicho acoso o trato esté relacionado con el ejercicio de los derechos contemplados en la presente Directiva o resulte de él;
 - b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;
 - c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE²⁶;
 - d)(nuevo)cualquier trato menos favorable a un trabajador por razón de sexo [...] en el sentido de la Directiva (UE) 2019/1158 del Consejo²⁷;**
 - e)(nuevo) [...] la discriminación combinada por razón de sexo y de cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen la Directiva 2000/43/CE o la Directiva 2000/78/CE.**
3. **El apartado 2, letra e), no implica para los empleadores obligaciones adicionales de recopilar los datos a que se refiere la presente Directiva en relación con otros motivos de discriminación protegidos distintos del sexo.**

²⁶ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

²⁷ **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).**

Mismo trabajo y trabajo de igual valor

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para asegurar que los empleadores [...] **hagan uso de un mecanismo de fijación retributiva o de estructuras retributivas** [...] que garanticen que las mujeres y los hombres reciban una retribución idéntica por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
2. Los Estados adoptarán las medidas necesarias **para asegurar que se ponen a disposición** herramientas o metodologías **analíticas** para **proporcionar ayuda y orientación a los empleadores a la hora de evaluar y comparar** el valor del trabajo con arreglo a los criterios que se establecen en el presente artículo. Esas herramientas o metodologías pueden incluir sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo neutros en cuanto al género. **El formato de dichas herramientas o metodologías podrá establecerse de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica.**
3. [...] **El mecanismo de fijación retributiva o las estructuras retributivas permitirán evaluar si los trabajadores se encuentran en situaciones comparables en lo que respecta al valor de su trabajo**, basándose en criterios objetivos y **neutrales en cuanto al género que no se basarán, ni directa ni indirectamente, en el sexo de los trabajadores. Estos criterios objetivos incluirán las capacidades, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, y, si procede, cualquier otro factor que sea [...] pertinente para el puesto o empleo específico [...]. Estos criterios también se aplicarán de manera objetiva y neutral en cuanto al género.**
- 3 bis(nuevo) **Teniendo en cuenta la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica, los Estados miembros podrán encomendar a los interlocutores sociales la adopción de las medidas contempladas en los apartados 1 a 3, o tomar las medidas necesarias en cooperación con los interlocutores sociales, siempre que las obligaciones previstas en el presente artículo se cumplan adecuadamente en todo momento.**
4. [...]
5. Cuando se utilice un sistema de evaluación y clasificación profesional para determinar las retribuciones, este sistema se basará en los mismos criterios **objetivos y neutrales en cuanto al género [...]**, y se establecerá de forma tal que excluya toda discriminación **directa e indirecta** por razón de sexo.

CAPÍTULO II

Transparencia retributiva

Artículo 5

Transparencia retributiva previa al empleo

1. Los solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir del empleador potencial información sobre **la retribución [...] inicial** o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutrales desde el punto de vista del género, correspondientes al puesto al que aspiran. Esta información se **facilitará con la suficiente antelación, bien en un anuncio de vacante de empleo publicado antes de la entrevista de trabajo, o, en todo caso, antes de la celebración del contrato de trabajo.**
2. Ningún empleador podrá [...] hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo durante sus relaciones laborales anteriores.

Artículo 6

Transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva

1. El empleador pondrá a disposición de su personal **los** criterios utilizados para determinar **la retribución**, los niveles retributivos **y, cuando proceda**, la progresión **retributiva** de los trabajadores. Estos criterios serán **objetivos y neutrales en cuanto al género.**
- 2.(nuevo) **Los Estados miembros podrán eximir a los microempresarios y a los pequeños empresarios de la obligación relacionada con la progresión retributiva contemplada en el apartado 1.**

Derecho a la información

1. Los trabajadores tendrán derecho a [...] **solicitar y a recibir información por escrito** sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexos, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que ellos, de conformidad con los apartados 1 *bis* y 3.

1 bis.(nuevo) Los trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar y recibir la información a que se refiere el apartado 1 a través de sus representantes, de conformidad con legislación o las prácticas nacionales. Un organismo de igualdad también podrá solicitar y recibir la información a que se refiere el apartado 1 si así lo solicita un trabajador, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales.

2. Los empleadores informarán anualmente a todo el personal de su derecho a recibir la información a que se refiere el apartado 1.

2 bis.(nuevo) No obstante lo dispuesto en el apartado 2, los microempresarios y los pequeños empresarios informarán cada dos años a todos los trabajadores de su derecho a recibir la información a que se refiere el apartado 1.

3. Los empleadores facilitarán la información a que se refiere el apartado 1, a petición de cualquier trabajador, en un plazo razonable. La información deberá facilitarse en formatos accesibles para las personas con discapacidad que la soliciten.

4. [...]

5. No se impedirá a los trabajadores revelar su retribución con el fin de lograr el cumplimiento del principio de igualdad de retribución [...].

6. Los empleadores podrán exigir a todo trabajador que haya obtenido información **distinta de la relativa a su propia retribución o nivel retributivo** con arreglo al presente artículo que no la utilice con fines distintos de la defensa **del** derecho a la igualdad de retribución [...].

Artículo 8

Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras

1. Los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 personas facilitarán **anualmente** la siguiente información sobre su organización, de conformidad con los apartados 2 [...] y 5:
- a) la brecha retributiva entre todas las trabajadoras y los trabajadores;
 - b) la brecha retributiva entre todas las trabajadoras y los trabajadores, en componentes complementarios o variables;
 - c) la brecha retributiva mediana entre todas las trabajadoras y los trabajadores;
 - d) la brecha retributiva mediana entre todas las trabajadoras y los trabajadores, en componentes complementarios o variables;
 - e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables;
 - f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
 - g) la brecha retributiva entre las trabajadoras y los trabajadores, por categorías de trabajadores, desglosadas por sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.
- 1 bis(nuevo) El criterio que debe aplicarse para determinar si un empleador está sujeto a una declaración retributiva y a una evaluación conjunta de la retribución será el del número de empleados.**
2. El equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información.

3. **La información a que se refiere el apartado 1, letras a) a g), se comunicará a la autoridad encargada de recopilar y publicar dichos datos de conformidad con el artículo 26, apartado 3, letra c). El empleador podrá publicar anualmente en su sitio web o divulgar por otros medios la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f).**
4. Los Estados miembros podrán decidir compilar por sí mismos la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f), a partir de datos administrativos como los presentados por los empleadores a las autoridades fiscales o a la seguridad social. Esta información se hará pública de conformidad con el **artículo 26, apartado 3, letra c).**
5. El empleador facilitará la información a que se refiere el apartado 1, letra g), a todos los trabajadores y a sus representantes [...]. **El empleador** facilitará también **la información al organismo de supervisión** y al organismo de igualdad, a petición de estos. También podrá facilitarse a quien la solicite la información correspondiente a los cuatro años anteriores, si está disponible.
6. [...]
7. [...] El empleador **deberá responder a las [...] solicitudes de los trabajadores, de sus representantes y del organismo de supervisión** de aclaraciones y pormenores adicionales sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las oportunas explicaciones sobre cualquier diferencia retributiva de género. **El organismo de igualdad también podrá solicitar tales aclaraciones a petición de un trabajador.** El empleador deberá ofrecer una respuesta motivada en un plazo razonable. Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas por factores objetivos y neutrales en cuanto al género, el empleador deberá corregir la situación en estrecha cooperación con los representantes del personal, el **organismo de supervisión** o el organismo de igualdad.

Evaluación retributiva conjunta

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 personas realicen, en cooperación con los representantes de su personal, una evaluación retributiva conjunta cuando se cumplan las dos condiciones siguientes:
 - a) que la declaración sobre las retribuciones realizada de conformidad con el artículo 8 demuestre la existencia de una diferencia del nivel retributivo medio entre las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores;
 - b) que el empleador no haya justificado esa diferencia de nivel retributivo medio mediante **criterios** objetivos y neutrales en cuanto al género.

2. La evaluación retributiva conjunta **se llevará a cabo con el fin de detectar, remediar y evitar diferencias de retribución entre trabajadoras y trabajadores que no puedan justificarse por factores objetivos y neutrales en cuanto al género e** incluirá lo siguiente:
 - a) un análisis de la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada categoría de trabajadores;
 - b) información [...] sobre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores y los componentes complementarios o variables para cada categoría de trabajadores;
 - c) la determinación de cualquier diferencia entre los niveles retributivos **medios** de las trabajadoras y los de los trabajadores en cada categoría de trabajadores;
 - d) las razones de tales diferencias de niveles retributivos **medios** y, si las hay, las justificaciones objetivas y neutrales en cuanto al género, determinadas de forma conjunta por los representantes del personal y el empleador;

- e) medidas para resolver estas diferencias, si no están justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;
 - f) **una evaluación [...] de todas las medidas de anteriores evaluaciones retributivas conjuntas.**
3. Los empleadores pondrán las evaluaciones retributivas conjuntas a disposición de los trabajadores y de los representantes del personal **y las comunicarán [...] a la autoridad encargada de recopilar la evaluación retributiva conjunta** con arreglo al artículo 26, apartado 3, letra d). **La evaluación retributiva conjunta se pondrá a disposición del organismo de igualdad y del organismo de supervisión, a petición de estos.**
4. **[...] Al aplicar las medidas de la evaluación salarial conjunta,** el empleador deberá corregir las **diferencias retributivas no justificadas**, en estrecha cooperación con los representantes del personal, **teniendo en cuenta la legislación o las prácticas nacionales. [...] Podrá pedirse al organismo de supervisión o al organismo de igualdad que participen en el proceso.** Esa intervención incluirá el establecimiento de sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo neutrales en cuanto al género para garantizar la exclusión de toda discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo.

Artículo 10

Protección de datos

1. En la medida en que implique el tratamiento de datos personales, toda información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los artículos 7, 8 y 9 se facilitará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679.
2. Ningún dato personal **tratado [...]** de conformidad con los artículos 7, 8 o 9 podrá utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución [...].

3. Los Estados miembros podrán decidir que, cuando la divulgación de información con arreglo a los artículos 7, 8 y 9 dé lugar a la divulgación, directa o indirecta, de la retribución de un compañero o compañera de trabajo identificable, solo tengan acceso a dicha información los representantes del personal, **el organismo de supervisión** o el organismo de igualdad. Estos asesorarán a los trabajadores acerca de la posibilidad de interponer una demanda al amparo de la presente Directiva sin revelar los niveles retributivos efectivos de cada uno de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. **A los efectos de supervisión con arreglo al [...] artículo 26, la información estará disponible [...] sin restricciones.**

Artículo 11

Diálogo social

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales, y de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, los Estados miembros **tomarán las medidas adecuadas para garantizar la participación activa de los interlocutores sociales a través del debate sobre los derechos y las obligaciones que establece la presente Directiva, si procede, [...] cuando así lo soliciten.**

CAPÍTULO III

Vías de reparación y cumplimiento efectivo

Artículo 12

Defensa de los derechos

Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a la conciliación, todos los trabajadores que se consideren perjudicados por la no aplicación del principio de igualdad de retribución [...] tengan a su alcance procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución [...]. Esos procedimientos deberán ser de fácil acceso para los trabajadores y quienes actúen en su nombre, incluso después de que haya terminado la relación laboral durante la que se haya producido la presunta discriminación.

Artículo 13

Procedimientos en nombre o en favor de los trabajadores

1. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones, organismos de igualdad y representantes de los trabajadores, u otras entidades jurídicas que, de conformidad con [...] la legislación nacional, tengan un interés legítimo en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, puedan iniciar cualquier procedimiento [...] **administrativo o** judicial para hacer cumplir los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución [...]. Podrán actuar, con su autorización, en nombre o en favor de quien sea **una presunta** víctima de una infracción de cualquiera de los derechos o las obligaciones relacionados con el principio de igualdad de retribución [...].
2. Los organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores también tendrán derecho a actuar en nombre o en favor de varios trabajadores, con su autorización, **si así está previsto en la legislación nacional**.

Artículo 14

Derecho a indemnización

1. Los Estados miembros se asegurarán de que todo trabajador o trabajadora que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de una infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución [...] pueda reclamar y obtener una indemnización o reparación integral, según determine el Estado miembro, por dicho perjuicio.
2. La indemnización o reparación a que se refiere el apartado 1 garantizará una compensación **o el resarcimiento, según determinen los Estados miembros, de manera** real y efectiva, por las pérdidas y daños sufridos, y será de carácter disuasorio y proporcional al perjuicio sufrido.
3. La indemnización **o reparación** restituirá a la parte perjudicada a la situación en la que se habría encontrado si no hubiera sido discriminada por razón de sexo o si no se hubiera producido ninguna infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. **Los Estados miembros deberán velar por incluir en la indemnización o reparación** una recuperación integral de los atrasos y las primas o los pagos en especie correspondientes, además del resarcimiento por la pérdida de oportunidades y los daños morales sufridos [...], **así como** los intereses de demora.
4. La indemnización o reparación no podrá estar sujeta a ningún límite fijado previamente.

Artículo 15

Otras vías de reparación

Los Estados miembros velarán por que, **en caso de infracción de los derechos y las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución, [...]** los órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes **con arreglo a las normas nacionales, [...]** a petición de la parte demandante y a expensas de la parte demandada, **puedan decidir:**

- a) una medida [...] por la que se ordene [...] **el cese** de la infracción;
- b) una medida [...] por la que se ordene [...] **la adopción de** medidas [...] para hacer cumplir [...] los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución [...].

El incumplimiento de cualquiera de estas medidas estará sujeto, en su caso, a una multa coercitiva destinada a garantizar su cumplimiento.

Artículo 16

Inversión de la carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas apropiadas con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales para que, cuando los trabajadores que se consideren perjudicados por no haberseles aplicado el principio de igualdad de retribución presenten a un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente hechos que permitan establecer una presunción de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no se ha producido tal discriminación directa o indirecta en relación con la retribución.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que, en todo procedimiento [...] **judicial por supuesta discriminación retributiva [...] motivado por que el empleador no haya cumplido, de manera manifiestamente negligente, [...] las obligaciones relativas a la transparencia retributiva que se establecen en los artículos 5 a 9 de la presente Directiva,** corresponda al empleador demostrar que no se ha producido tal discriminación.
3. [...]
4. La presente Directiva no impide a los Estados miembros introducir normas de prueba más favorables para la parte demandante en los procedimientos incoados para hacer valer cualquiera de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la investigación de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al organismo competente.
6. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que la legislación nacional así lo disponga.

Artículo 16 bis (nuevo)

Prueba del mismo trabajo o trabajo de igual valor

- 1. Al considerar si las trabajadoras y los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la evaluación de si se encuentran en una situación comparable no se limitará a situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se ampliará a la fuente única que determine las condiciones de retribución. Se considerará fuente única aquella que establezca todos los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores.**
- 2. La evaluación de si los trabajadores se encuentran en una situación comparable tampoco se limitará a los trabajadores empleados al mismo tiempo que el trabajador o la trabajadora de que se trate.**
- 3. En una situación en la que no pueda determinarse ningún referente de comparación real, se permitirá utilizar cualquier otra prueba para demostrar una supuesta discriminación retributiva, incluidas estadísticas o una comparación de cómo se trataría a un trabajador en una situación comparable.**

Artículo 17

Acceso a las pruebas

- 1. Los Estados miembros velarán por que, en los procedimientos correspondientes a las demandas de igualdad de retribución [...], los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades competentes puedan ordenar a la parte demandada que exhiba cualquier prueba pertinente que esté bajo su control, **de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.****
- 2. Los Estados miembros garantizarán que los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes nacionales estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para la demanda **de igualdad retributiva.** Velarán asimismo por que, cuando ordenen revelar esa información, los órganos jurisdiccionales nacionales tengan a su disposición medidas eficaces para protegerla, **de conformidad con las normas procesales nacionales.****
- 3. [...]**

Artículo 18

Plazos de prescripción

1. Los Estados miembros **velarán por que [...] las normas se apliquen [...]** a los plazos de prescripción para la interposición de demandas relativas a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Tales normas determinarán cuándo empieza a correr el plazo, su duración y las circunstancias en las que se interrumpe o se suspende, **teniendo en cuenta que no comenzará a correr antes de que la parte demandante sea consciente —o quepa esperar razonablemente que lo sea— de la existencia de la infracción. Los Estados miembros podrán decidir que los plazos de prescripción no comiencen a correr antes del fin del contrato de trabajo. No serán inferiores a tres años.**
 2. [...]
 3. [...]
 4. Además, velarán por que el plazo de prescripción se suspenda o, dependiendo de lo establecido en la legislación nacional, se interrumpa tan pronto como la parte demandante interponga una demanda **ante el órgano jurisdiccional** o se la notifique al empleador, **por sí misma o través de los** representantes de los trabajadores, **el organismo de supervisión [...]** o el organismo de igualdad.
- 5.(nuevo) Este artículo establece normas uniformes sobre los plazos de prescripción y no aborda la cuestión de las normas relativas a la caducidad de las demandas.**

Artículo 19

Costas procesales

[...] Los Estados miembros garantizarán que en los asuntos en los que una demanda por discriminación retributiva prospere, los órganos jurisdiccionales tengan la posibilidad de evaluar, con arreglo a la legislación nacional, si la parte demandante que haya perdido tenía motivos fundados para presentar la demanda y ordenar que la parte perdedora no tenga que hacerse cargo de las costas. [...]

Artículo 20

Sanciones

1. Los Estados miembros establecerán un régimen de sanciones **efectivas, proporcionadas y disuasorias**, aplicables a la infracción **de los derechos o las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución [...]**. Los Estados miembros **tomarán todas las medidas necesarias para garantizar que se apliquen y notifiquen** sin demora a la Comisión esas normas y medidas y toda modificación posterior que las afecte.
2. Los Estados miembros velarán por que [...] **las sanciones aseguren un efecto disuasorio real frente a la infracción de los derechos o las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Podrán consistir en multas.**
3. Los Estados miembros **se asegurarán de que se aplican** sanciones específicas para los casos de reincidencia en la infracción de los derechos y las obligaciones relativos a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres [...].
4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para asegurarse de que las sanciones previstas se aplican efectivamente en la práctica.

Artículo 21

Igualdad de retribución en los contratos y concesiones públicos

1. Entre las medidas que los Estados miembros adopten conforme a lo establecido en el artículo 30, apartado 3, de la Directiva 2014/23/UE, el artículo 18, apartado 2, de la Directiva 2014/24/UE y el artículo 36, apartado 2, de la Directiva 2014/25/UE se encontrarán las destinadas a garantizar que, en la ejecución de contratos o concesiones públicos, los operadores económicos cumplan las obligaciones relativas a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

2. Los Estados miembros considerarán la posibilidad de que los poderes adjudicadores introduzcan, según proceda, sanciones y condiciones de rescisión que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de retribución en la ejecución de los contratos y concesiones públicos. Cuando las autoridades de los Estados miembros actúen de conformidad con el artículo 38, apartado 7, letra a), de la Directiva 2014/23/UE, el artículo 57, apartado 4, letra a), de la Directiva 2014/24/UE, o el artículo 80, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE, leído en combinación con el artículo 57, apartado 4, letra a), de la Directiva 2014/24/UE, podrán excluir —por iniciativa propia o a requerimiento de los Estados miembros— a cualquier operador de la participación en un procedimiento de licitación pública, si pueden demostrar por los medios adecuados que ha incumplido las obligaciones a que se refiere el apartado 1, bien por incumplimiento de los requisitos de transparencia retributiva, bien por la existencia de una brecha retributiva de más del 5 % en cualquier categoría de trabajadores que no esté justificada por el empleador sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Esta disposición se entiende sin perjuicio de los demás derechos u obligaciones establecidos en la Directiva 2014/23/UE, la Directiva 2014/24/UE o la Directiva 2014/25/UE.

Artículo 22

Victimización y protección frente a un trato menos favorable

1. Los trabajadores y sus representantes no recibirán un trato menos favorable por haber ejercido sus derechos relativos a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres **o por haber apoyado a otra persona en la defensa de sus derechos.**
2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores [...], contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empleador como reacción ante una denuncia efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

Artículo 23

Relación con la Directiva 2006/54/CE

El capítulo III de la presente Directiva se aplicará a los procedimientos referentes a cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución [...] que se establecen en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE.

CAPÍTULO IV

Disposiciones horizontales

Artículo 24

Nivel de protección

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva.
2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección en los ámbitos por ella regulados. **Ello se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar, ante un cambio de circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias, contractuales o de negociación colectiva distintas a las que estén en vigor el [insértese la fecha de adopción de la presente Directiva], siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y que no se reduzca el nivel de protección existente.**

Artículo 25

Organismos de igualdad

1. Sin perjuicio de la competencia de **los organismos de supervisión** u otros organismos responsables de hacer respetar los derechos de los trabajadores, como por ejemplo los interlocutores sociales, los organismos [...] de igualdad establecidos de conformidad con la Directiva 2006/54/CE serán competentes en relación con las cuestiones que entren en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros adoptarán medidas activas para **fomentar** una estrecha cooperación y coordinación entre los organismos [...] de igualdad y [...] **los** organismos de supervisión [...] **en materias relacionadas con el principio de igualdad de retribución.**
3. Los Estados miembros proporcionarán a los organismos de igualdad los recursos suficientes y necesarios para el efectivo desempeño de sus tareas relacionadas con el respeto del derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. [...]

Artículo 26

Supervisión y concienciación

1. Los Estados miembros garantizarán un seguimiento y **un apoyo sistemáticos y coordinados** de la aplicación del principio de igualdad de retribución [...] y de la aplicación de todas las vías de reparación.
2. [...]
3. Los Estados miembros velarán por [...] **la realización de los siguientes** cometidos:
 - a) concienciar a las empresas y organizaciones públicas y privadas, a los interlocutores sociales y a la ciudadanía en general acerca del objetivo de promover el principio de igualdad de retribución y el derecho a la transparencia retributiva;
 - b) **analizar** las causas de la brecha retributiva de género y crear instrumentos que ayuden a [...] evaluar las desigualdades retributivas;
 - c) **recopilar** los datos recibidos de los empleadores de conformidad con el artículo 8, **y publicar sin demora los datos a que se refiere el artículo 8, apartado 1, letras a) a f), en un formato sencillo, accesible y de fácil manejo, permitiendo la comparación entre empleadores, sectores y regiones del Estado miembro de que se trate. También se podrá acceder a la información correspondiente a los cuatro años anteriores, si está disponible.**

- d) reunir los informes de evaluación retributiva conjunta de conformidad con el artículo 9, apartado 3;
 - e) agregar datos anuales sobre el número y los tipos de demandas por discriminación retributiva interpuestas ante los órganos jurisdiccionales y de denuncias presentadas a las autoridades públicas competentes, de las que forman parte los organismos de igualdad.
4. **Cada dos años**, los Estados miembros facilitarán [...] a la Comisión los datos a que se refiere el apartado 3, letras c), d) y e), **presentándolos en una única instancia**.

Artículo 27

Negociación y acción colectivas

1. La presente Directiva no afectará en modo alguno al derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos y a emprender acciones colectivas de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales.
- 2.(nuevo) **De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, los Estados miembros podrán permitir que los interlocutores sociales prorroguen, negocien, celebren y apliquen convenios colectivos que establezcan disposiciones diferentes en materia de transparencia retributiva, siempre que los resultados que persigue la presente Directiva estén garantizados en todo momento.**

Artículo 28

Estadísticas

Los Estados miembros facilitarán anualmente [...] a la Comisión (Eurostat) datos **nacionales** actualizados **para el cálculo de** la brecha retributiva de género [...], **sin ajustar** [...]. Esas estadísticas deberán desglosarse por **sexo**, sector económico, tiempo de trabajo (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública/privada) y edad, y se calcularán sobre una base anual.

Los primeros datos anuales sobre la retribución por género, para el ejercicio de referencia de 2026, no se presentarán antes del 31 de enero de 2028.

Artículo 29

Divulgación de la información

Los Estados miembros adoptarán medidas activas para asegurar que las disposiciones adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones pertinentes ya en vigor se pongan en conocimiento de los interesados, por todos los medios apropiados, en el conjunto de su territorio.

Artículo 30

Aplicación

Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, **de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales en lo que respecta a las competencias de dichos interlocutores**, [...] siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurar que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados que la Directiva persigue.

Artículo 31

Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar [**tres** años después de su entrada en vigor]. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.
2. Cuando informen a la Comisión, los Estados miembros presentarán asimismo un resumen de los resultados de su evaluación del impacto de su acto de transposición en las **microempresas**, pequeñas y medianas empresas y de una referencia al lugar de publicación de dicha evaluación.
3. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 32

Presentación de informes y revisión

1. A más tardar [*ocho años después de la entrada en vigor*], los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información sobre la aplicación de la presente Directiva y sus repercusiones en la práctica.
2. Sobre la base de la información facilitada por los Estados miembros, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva y propondrá, en su caso, las modificaciones legislativas oportunas.

Artículo 33

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 34

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo

Por el Consejo

El Presidente / La Presidenta

El Presidente / La Presidenta