

Bruselas, 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Motivaciones de la propuesta

El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea consagrados en el Tratado de Roma. La exigencia de garantizar esta igualdad de retribución se establece en la Directiva 2006/54/CE (la «Directiva refundida»)¹, complementada en 2014 por una Recomendación de la Comisión sobre transparencia salarial (la «Recomendación de 2014»)². Pese a la existencia de este marco jurídico, la aplicación y el cumplimiento efectivos de este principio siguen planteando, en la práctica, todo un reto en la UE. La falta de transparencia retributiva ha sido identificada como uno de los principales obstáculos³. La brecha retributiva de género⁴ en la UE sigue situándose en torno al 14 %. La brecha retributiva repercute a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, aumenta su riesgo de exposición a la pobreza y perpetúa la brecha de las pensiones, que es en la UE del 33 %⁵. La pandemia de COVID-19 y sus consecuencias económicas y sociales hacen todavía más acuciante la necesidad de afrontar esta cuestión, habida cuenta de que la crisis ha golpeado con especial dureza a las trabajadoras⁶.

El Parlamento Europeo ha solicitado en repetidas ocasiones que la UE intensifique su acción para mejorar la aplicación de las disposiciones en materia de igualdad de retribución. El Consejo ha reclamado medidas tanto a los Estados miembros como a la Comisión. En junio de 2019, solicitó a la Comisión que elaborara disposiciones concretas para aumentar la transparencia salarial⁷.

¹ 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). Esta Directiva consolidó las directivas vigentes en materia de igualdad de género en el ámbito del empleo, es decir, la Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribución, la Directiva 86/378/CEE (modificada por la Directiva 96/97/CE) relativa a la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social, la Directiva 76/207/CEE (modificada por la Directiva 2002/73/CE) sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y la Directiva 97/80/CE (modificada por la Directiva 98/52/CE) relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, refundición a la que incorporó la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

² Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

³ Véanse la evaluación y el informe de aplicación de la Comisión [SWD\(2020\)50](#) y [COM\(2013\) 861 final](#).

⁴ El índice de la brecha retributiva de género mide la diferencia entre los ingresos medios por hora brutos de los asalariados y los de las asalariadas, expresada como porcentaje de los ingresos medios por hora brutos de los asalariados (hombres), Eurostat [sdg_05_20](#).

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

⁷ Conclusiones del Consejo EPSCO de junio de 2019, doc. 10349/19.

El pilar europeo de derechos sociales incluye entre sus veinte principios la igualdad de género y el derecho a la igualdad de retribución⁸. En su Plan de Acción 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres»⁹, la Comisión evaluó la necesidad de introducir nuevas disposiciones legales para mejorar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución y de oportunidades mediante el aumento de la transparencia retributiva. En sus orientaciones políticas¹⁰, la presidenta Von der Leyen anunció que la Comisión presentaría nuevas medidas vinculantes de transparencia salarial, compromiso que se reafirmó en la estrategia de igualdad de género 2020-2025¹¹.

Esta iniciativa es consiguiente a la evaluación retrospectiva¹² de las disposiciones legales pertinentes llevada a cabo por la Comisión (la «evaluación de 2020»), así como a diversos otros informes sobre esta materia¹³. Esos estudios llegaron a la conclusión de que el derecho a la igualdad de retribución no se aplica adecuadamente ni se hace cumplir efectivamente en la práctica y de que muchos Estados miembros adolecen de falta de transparencia retributiva.

Objetivos de la propuesta

El objetivo de la iniciativa es poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, estableciendo con tal fin normas de transparencia retributiva que empoderen a los trabajadores y a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución.

Para alcanzar estos objetivos, la Directiva propuesta incluye las medidas siguientes:

- implantar la transparencia retributiva dentro de las organizaciones;
- facilitar la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, como «retribución» y «trabajo de igual valor», y
- reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo.

La transparencia retributiva permite al personal detectar y demostrar posibles discriminaciones por razón de sexo. También revela la existencia de sesgos de género en los sistemas retributivos y de clasificación profesional que conducen a una valoración desigual y discriminatoria del trabajo de las mujeres con respecto al de los hombres, o que desestiman determinadas competencias profesionales que se consideran, principalmente, cualidades femeninas. Habida cuenta de que ese sesgo es, a menudo, inconsciente, la transparencia retributiva puede contribuir a concienciar a los empleadores y ayudarles a detectar diferencias de retribución por razón de género que son discriminatorias, que no responden a factores discrecionales válidos y que con frecuencia no son deliberadas. La transparencia retributiva

⁸ El pilar de derechos sociales, que se asienta en veinte principios clave, aspira a ofrecer a la ciudadanía derechos nuevos y más eficaces. Para más información: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

⁹ COM(2017) 678 final; véase también el correspondiente [informe de aplicación, COM\(2020\) 101 final, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_es.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_es.pdf)

¹⁰ COM(2020)152 final.

¹¹ SWD(2020)50.

¹² Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE (SWD (2013) 512 final); evaluación de impacto que acompaña a la Recomendación sobre transparencia retributiva [SWD (2014) 59 final]; informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia, COM(2017) 671 final.

es, por tanto, un instrumento esencial para disipar las dudas sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres y para apoyar la eliminación de los sesgos de género en las prácticas retributivas. También puede favorecer un cambio en las actitudes hacia la remuneración de las mujeres al aumentar la sensibilización al respecto y generar un estimulante debate sobre los motivos de las diferencias retributivas estructurales de género. Más allá de conducir al mero cumplimiento del principio de igualdad de retribución, esta iniciativa puede ser también un motor desencadenante de la revisión de las políticas de igualdad de género en general al nivel de las empresas, y promover una cooperación más estrecha entre empleadores y representantes del personal.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

Tomando como base la Directiva refundida y la Recomendación de 2014, la presente propuesta introduce normas nuevas y más detalladas para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

El pilar europeo de derechos sociales y sus veinte principios son la brújula por la que se guía la UE para construir una Europa más justa y promover mejores condiciones de vida y de trabajo para todos y todas. El 3 de marzo de 2021, la Comisión presentó un ambicioso Plan de acción para garantizar su aplicación en toda la UE.

Esta propuesta de Directiva forma parte de un paquete más amplio de medidas e iniciativas que se dirigen a las causas primigenias de la brecha retributiva de género y al empoderamiento económico de las mujeres. La discriminación retributiva y el sesgo en las estructuras retributivas constituyen solo una de las causas primigenias de esta brecha de género del 14 %, junto a otras causas y factores, como la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, el trabajo a tiempo completo frente al trabajo a tiempo parcial y las limitaciones derivadas de las tareas asistenciales no remuneradas. Incluso si se hace abstracción de estas causas y factores, sigue existiendo una brecha retributiva de género «inexplicada», que representa dos tercios de la brecha retributiva de género en los Estados miembros de la UE, y que la presente iniciativa pretende resolver. Conviene también señalar que la vida laboral —que está marcada por la brecha retributiva de género—, unida al diseño del sistema de pensiones, afecta a la brecha de género de las pensiones.

Esta iniciativa forma parte de un enfoque polifacético que incluye, entre otras medidas, la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional¹⁴, las iniciativas sectoriales para luchar contra los estereotipos y mejorar el equilibrio de género, y la propuesta de Directiva relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas de la UE¹⁵.

La Directiva propuesta se ajusta plenamente al compromiso de la UE con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y contribuye a la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

¹⁴ 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).

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614>

(ODS) de las Naciones Unidas, en particular el ODS n.º 5, referente a la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas¹⁶.

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

La presente propuesta se compadece con la iniciativa destinada a aumentar la notificación de información no financiera de interés por parte de las empresas¹⁷. Es también congruente con la iniciativa de la UE sobre salario mínimo¹⁸ y con la iniciativa de gobernanza empresarial sostenible que ha de presentarse próximamente¹⁹.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

- **Base jurídica**

La Directiva propuesta se fundamenta en el artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en virtud del cual la UE debe adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de «igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».

El artículo 157, apartado 3, del TFUE constituye la base jurídica de la Directiva refundida y de la Recomendación de 2014. Sirve también, por lo tanto, como base jurídica para las medidas vinculantes de transparencia retributiva que la presente iniciativa establece en apoyo de la aplicación y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de retribución del artículo 157 del TFUE y de la Directiva refundida.

- **Subsidiariedad**

La aplicación del principio de igualdad de retribución de la UE se estableció ya al nivel de la Unión en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957 (artículo 119 del Tratado CEE, posteriormente artículo 141 del Tratado CE y actualmente artículo 157 del TFUE), lo que demuestra su naturaleza de valor fundamental de la Unión. En un primer momento, el principio tenía una función esencialmente económica, pues su objetivo era evitar todo falseamiento de la competencia. En 1976, no obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea reconoció el objetivo social del artículo 119 del Tratado CEE y su efecto directo horizontal²⁰. Más adelante, el Tribunal de Justicia añadió que «la finalidad económica perseguida por el artículo 119 del Tratado, que consiste en la eliminación de las distorsiones en la competencia entre las empresas establecidas en distintos Estados miembros, reviste un carácter secundario respecto al objetivo social contemplado por la misma disposición que constituye la expresión de un derecho humano fundamental.»²¹.

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_es

¹⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive>

¹⁸ COM(2020)682 final.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>

²⁰ Asunto 43/75, *Gabrielle Defrenne / Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II); Asunto 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, apartados 8 a 10.

²¹ Asunto 50/96, *Deutsche Telekom AG / Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, p.57.

Como ya puso de manifiesto la evaluación de 2020, sería poco probable que, a falta de una iniciativa de la UE, se materializasen esfuerzos comparables para promover la igualdad de retribución a lo largo de toda la UE. Es necesario aplicar un enfoque coordinado so pena de no conseguir, a nivel nacional, la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que reclama el artículo 157, apartado 1, del TFUE.

El hecho de que las medidas nacionales de transparencia retributiva sean escasas y estén fragmentadas aumenta el riesgo de falseamiento de la competencia, pues genera diferentes niveles en cuanto a las normas sociales. Existe el peligro de que las empresas compitan en condiciones desiguales, lo que obstaculizaría el funcionamiento del mercado interior. Es preciso actuar desde la UE para garantizar un nivel similar de protección de los trabajadores en toda la Unión y establecer unas condiciones de competencia equitativas para los operadores en el mercado interior.

La Directiva propuesta parte de una armonización mínima de los sistemas de los Estados miembros, a los que permite fijar normas más estrictas si así lo deciden. Les autoriza explícitamente a confiar la ejecución de las medidas a los interlocutores sociales, siempre que puedan garantizar en todo momento la consecución de los resultados requeridos por la Directiva. Este enfoque mixto, que permite aplicar la combinación de derechos y obligaciones sustantivos establecidos por la presente Directiva mediante convenios colectivos, respeta las diferentes características de los sistemas nacionales de diálogo social y negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales.

- **Proporcionalidad**

El artículo 5, apartado 4, del Tratado de la Unión Europea establece que, «[e]n virtud del principio de proporcionalidad, el contenido y la forma de la acción de la Unión no excederán de lo necesario para alcanzar los objetivos de los Tratados.».

La Recomendación de 2014 no ha logrado el objetivo de una aplicación más efectiva del principio de igualdad de retribución a través de la transparencia retributiva, debido a su carácter no vinculante y a la consiguiente limitación de su aplicación por parte de los Estados miembros²². Es, por lo tanto, necesario que la Directiva refundida tenga como complemento la Directiva propuesta y se apoye en ella. La adopción de medidas jurídicas vinculantes es una respuesta proporcionada a la clara necesidad de emprender acciones prácticas en defensa del principio de igualdad de retribución y no va más allá de lo necesario para alcanzar ese objetivo.

El principio de proporcionalidad se respeta escrupulosamente, dado que las medidas de transparencia retributiva y los mecanismos de cumplimiento correspondientes están concebidos de forma dirigida a alcanzar el objetivo de reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Por una parte, la propuesta garantiza que los trabajadores y las trabajadoras tengan derecho a la información que les permite detectar la discriminación retributiva de género y defender su derecho a la igualdad de retribución, y, por otra parte, tiene en cuenta los costes y las cargas posibles para los empleadores, especialmente las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

²² SWD(2020)50.

Como se indica en la evaluación de impacto adjunta, se espera que los costes asociados sean moderados²³. Estos costes están justificados si se tienen en cuenta las ventajas acumulativas, a más largo plazo: el beneficio principal es la plena protección de un valor fundamental de la UE. Además, la iniciativa contribuye al cumplimiento de las ambiciones sociales de la UE en un sentido más amplio, conforme a lo establecido en el pilar europeo de derechos sociales. Por otra parte, pueden derivarse otros beneficios de la mayor seguridad en el empleo, la retención de la mano de obra y el aumento de la productividad de los trabajadores y las empresas. Por lo tanto, tendrá repercusiones positivas en la rentabilidad de las empresas y en el funcionamiento del mercado interior.

La propuesta ofrece a los Estados miembros la opción de mantener o de establecer normas más favorables para el personal a través de una presentación más espontánea de datos y de informes en materia de retribución. También tiene en cuenta la diversidad de modelos de mercado laboral en la UE y permite a los Estados miembros confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la Directiva.

Visto cuanto antecede, y dado que el objetivo de aumentar la transparencia retributiva no puede ser alcanzado en suficiente medida por los Estados miembros, pudiendo en cambio (debido a la necesidad de establecer requisitos mínimos comunes) lograrse mejor a escala de la UE, esta puede adoptar medidas, de conformidad con los principios de subsidiariedad (establecido en el artículo 5, apartado 3, del TFUE) y proporcionalidad (establecido en el artículo 5, apartado 4, del TFUE).

• **Elección del instrumento**

Se considera que el medio más apropiado es un instrumento jurídico, una directiva que establezca un marco para mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución mediante la transparencia retributiva y refuerce los mecanismos de cumplimiento correspondientes. Una directiva permite acentuar el rigor de las disposiciones vigentes, dejando al mismo tiempo a los Estados miembros cierto margen de discrecionalidad para aplicar los nuevos derechos y obligaciones teniendo en cuenta su contexto nacional. Este enfoque es afín al adoptado en relación con otros aspectos del Derecho de la UE en materia de empleo y discriminación²⁴.

²³ Según la evaluación de impacto, el coste estimado del derecho individual a la información asciende a 20 EUR por solicitud (el coste total para cada empresa depende, por tanto, del número de solicitudes), mientras que el coste global de la información sobre retribuciones para los empleadores oscilaría entre una franja mínima situada entre 379 y 508 EUR y una franja máxima situada entre 721 y 890 EUR por empleador, en función de su tamaño. Dependiendo de las diferencias retributivas que efectivamente requieran una evaluación retributiva conjunta, se ha calculado que el coste medio de dicha evaluación para cada empleador puede variar entre una franja mínima comprendida entre 1 180 y 1 724 EUR y una franja máxima comprendida entre 1 911 EUR y 2 266 EUR. Véase el documento SWD (2021) 41, p. 74.

²⁴ Por ejemplo, la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (DO L 159 de 28.5.2014, p. 1) y la Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores (DO L 128 de 30.4.2014, p. 8).

La posibilidad de modificar o sustituir la Directiva refundida se descartó debido al ámbito de aplicación más amplio de esta en cuanto a la lucha contra la discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación; un capítulo independiente sobre transparencia retributiva, con las disposiciones de ejecución correspondientes, no encajaría en la estructura actual de dicha Directiva y resultaría desproporcionado en relación con las disposiciones de la Directiva refundida que regulan otros aspectos de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los asuntos de empleo y ocupación.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES EX POST, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

- **Evaluaciones *ex post* / controles de la adecuación de la legislación existente**

La evaluación del marco jurídico de la igualdad de retribución llevada a cabo en 2020, en la que se examinaron, en particular, las secciones pertinentes de la Directiva refundida y de la Recomendación de 2014, concluyó que todas las partes interesadas consideraban que la Directiva refundida era oportuna y que su cumplimiento en los Estados miembros, considerados todos los sectores, era de medio a alto. Sin embargo, la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución y el cumplimiento efectivo de este principio en la práctica siguen siendo un reto. Podría ser más efectivo si se aclarasen los conceptos jurídicos de «retribución» y «trabajo de igual valor» con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Estos conceptos no están definidos de manera uniforme en las distintas legislaciones nacionales, y persisten incertidumbres en cuanto a su interpretación y aplicación. La existencia de criterios claros en toda la UE contribuiría a la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución.

En términos de eficiencia, la evaluación de 2020 no encontró indicios de que la aplicación de la Directiva refundida y de la Recomendación de 2014 impusiera una carga administrativa significativa. Las medidas de transparencia retributiva propuestas en la Recomendación de 2014 solo supusieron costes limitados para los empleadores. Podrían derivarse ciertos costes inmateriales del posible descontento (y, por tanto, de la menor productividad) de las trabajadoras o los trabajadores que tomen conciencia de las grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres, aunque la iniciativa también podría tener un efecto positivo en la satisfacción laboral y la implicación del personal y aumentar el atractivo de los empleadores. La falta de transparencia retributiva ha mermado la capacidad de cada persona para detectar la discriminación retributiva de género y oponerse a ella. Además, algunos trabajadores que han presentado denuncias por discriminación retributiva se han topado con diversos obstáculos en su intento de acceder a la justicia, corriendo el riesgo de sufrir estigmatización y represalias por parte de su empleador.

La evaluación de 2020 confirmó que la Directiva refundida aporta un claro valor añadido de la intervención de la UE, pues pone en marcha acciones de defensa del principio de igualdad de retribución en los Estados miembros que, de otro modo, no se habrían emprendido. Sin embargo, este valor añadido se ha visto limitado por la aplicación insuficiente e irregular de la Directiva y por la confusión (especialmente en los órganos jurisdiccionales y entre los

empleadores y los trabajadores) en torno a los conceptos jurídicos fundamentales para la aplicación de las medidas de igualdad de retribución.

- **Consultas con las partes interesadas**

- (a) Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres²⁵:

En un dictamen adoptado en diciembre de 2017²⁶, el Comité consultivo señaló el aumento de la transparencia retributiva como primer paso para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. Puso de relieve la falta de transparencia a tres niveles:

- las empresas rara vez publican escalas salariales, y los criterios utilizados para fijar los salarios siguen siendo poco claros;
 - no existe ningún control legal manifiesto del cumplimiento de la transparencia retributiva y
 - el seguimiento de la aplicación de las medidas nacionales es incompleto.

El Comité solicitó que se tomaran medidas para mejorar la transparencia retributiva, estableciendo un derecho individual a solicitar y obtener información sobre los niveles retributivos individuales y agregados, a fin de evitar la creación de lugares de trabajo hostiles. También pueden ejercer ese derecho los representantes sindicales locales u otros representantes del personal.

- (b) Consultas públicas y encuestas específicas

Entre el 11 de enero y el 5 de abril de 2019 se llevó a cabo una consulta pública²⁷ destinada a recopilar información, opiniones y experiencias acerca de los problemas derivados de las lagunas y deficiencias de las medidas de transparencia retributiva nacionales y de la UE. La consulta recabó, además, datos acerca de la medida en que la Recomendación de 2014 había contribuido a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución consagrado en el artículo 157 del TFUE y en la Directiva refundida. Por último, los encuestados respondieron a preguntas prospectivas sobre determinados aspectos de la iniciativa en favor de la transparencia, como la necesidad de nuevas intervenciones a escala de la UE para poner fin a la discriminación retributiva de género²⁸.

En respuesta a una consulta pública posterior (llevada a cabo del 5 de marzo al 28 de mayo de 2020), las autoridades nacionales, los sindicatos, las organizaciones patronales, las asociaciones empresariales, las organizaciones no gubernamentales y los particulares expresaron sus puntos de vista sobre la discriminación retributiva de género, la transparencia

²⁵ El Comité consultivo se estableció en virtud de la Decisión 2008/590/CE de la Comisión, relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asiste a la Comisión en la formulación y ejecución de las actividades de la UE destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También favorece los actuales intercambios de experiencias, políticas y prácticas en esa materia entre los Estados miembros y las distintas partes interesadas.

²⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

²⁷ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation>

²⁸ En el anexo 2 del informe de la evaluación de 2020 puede consultarse un resumen de las respuestas.

retributiva y los retos relacionados con la aplicación del derecho a una misma retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor²⁹.

Por último, la Comisión organizó tres encuestas específicas dirigidas a los Estados miembros, los interlocutores sociales y los empleadores³⁰.

- **Evaluación de impacto**

El informe de la evaluación de impacto que acompaña a la presente propuesta³¹:

- describe los problemas derivados de la aplicación del marco jurídico vigente y de su efectivo cumplimiento;
- expone las opciones de actuación para hacerles frente y
- analiza el impacto social y económico de las distintas opciones.

Estas opciones implican generar transparencia al nivel de cada trabajador o trabajadora y de los empleadores y facilitar la aplicación y el cumplimiento del marco jurídico vigente. Las opciones ofrecen hipótesis diferenciadas que van desde una intervención máxima (en términos de cobertura de la plantilla y las organizaciones) hasta una intervención mínima (en la que se establece un equilibrio entre el derecho fundamental del personal a la igualdad de retribución y las posibles cargas y costes de las medidas proyectadas para los empleadores).

La evaluación de impacto concluyó que la combinación de medidas que se presentan en esta propuesta era la más proporcionada y coherente habida cuenta de los objetivos generales y específicos de la iniciativa.

Las repercusiones específicamente nacionales dependerán de una serie de factores entre los que figuran la amplitud de los ajustes legislativos necesarios y el contexto socioeconómico más general. En general, cabe esperar beneficios derivados de la mayor concienciación de los empleadores, del empoderamiento de los trabajadores y las trabajadoras a través del mejor cumplimiento de su derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, de la reducción de los sesgos de género en las estructuras retributivas —para combatir la infravaloración sistémica del trabajo de las mujeres— y, en última instancia, de la reducción de la parte de la brecha retributiva de género que posiblemente se derive de la discriminación retributiva. También podrían esperarse ciertos efectos a nivel macroeconómico, si bien no pueden estimarse con precisión ya que no se conoce la magnitud exacta de la discriminación retributiva (ni, por tanto, de su contribución a la brecha retributiva de género). El aumento de la igualdad retributiva podría impulsar los ingresos brutos totales al nivel de la UE y reducir la desigualdad de los ingresos procedentes del trabajo y de las rentas en todos los Estados miembros. Se espera, además, que disminuya la tasa de riesgo de pobreza, sobre todo en los hogares monoparentales (de los que el 85 % tienen a una mujer por cabeza de familia). Globalmente, la iniciativa podría dar lugar, como consecuencia del aumento de los ingresos brutos totales, a un incremento de los ingresos públicos procedentes de los impuestos directos y las cotizaciones sociales y a un aumento de la demanda agregada.

²⁹ El anexo 2 del informe de la evaluación de impacto que acompaña a la presente propuesta contiene un resumen de las respuestas.

³⁰ El anexo 2 del informe de la evaluación de impacto que acompaña a la presente propuesta contiene un resumen de las respuestas.

³¹ SWD (2021) 41.

La supresión del sesgo de género en las prácticas de fijación retributiva seguidas por los empleadores tendrá un efecto positivo en términos de satisfacción laboral e implicación del personal, ambos aspectos cruciales en un contexto posterior a una crisis. A su vez, este fenómeno puede beneficiar a los empleadores al aumentar su retención de talento, mejorar su reputación y, por consiguiente, incrementar potencialmente sus beneficios. El refuerzo de las medidas de ejecución mejorará el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho de la UE. La existencia de unas normas más claras mejorará la comprensión y el conocimiento del marco jurídico vigente y aumentará la consistencia en su aplicación.

La evaluación de impacto fue refrendada por el Comité de Control Reglamentario el 27 de enero de 2021. Los dictámenes de ese Comité, la evaluación de impacto final y su resumen se publican junto con esta propuesta.

- **Adecuación regulatoria y simplificación**

La Comisión ha examinado distintas formas de simplificar y reducir las cargas, en particular las que pesan sobre las empresas más pequeñas. Las medidas recogidas en la presente propuesta, que se basan en las prácticas nacionales de los Estados miembros de la UE y de otros países, están concebidas para apuntalar el derecho a la igualdad de retribución, limitando al mismo tiempo los posibles costes y cargas y teniendo en cuenta la difícil situación económica existente en la UE como consecuencia de la pandemia de COVID-19. La presente propuesta tiene por lo tanto en cuenta el principio de proporcionalidad. En particular, habida cuenta del esfuerzo potencial que requiere la extracción y la notificación de la información sobre las retribuciones, solo están sujetas a la obligación de información las empresas que tengan una plantilla mínima de 250 personas. La evaluación retributiva conjunta solo se aplicará a los empleadores cuyo informe anual arroje motivos fundados para creer que pueden existir problemas de desigualdad retributiva de género. El análisis muestra que los costes que entrañan las medidas propuestas en esta Directiva son modestos; no se ha aducido prueba alguna de que existan formas más baratas de alcanzar los mismos objetivos con idéntica eficacia.

- **Derechos fundamentales**

Los objetivos de la presente propuesta se hallan en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y en particular, su artículo 23, que establece que «la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución», y su artículo 31, según el cual «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad».

Además, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de la Carta, «[d]eberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.».

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no requiere la utilización de recursos adicionales procedentes del presupuesto de la UE.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Modalidades de seguimiento, evaluación e información**

Los Estados miembros deben transponer la presente Directiva en un plazo de dos años a partir de su adopción y comunicar sus medidas de transposición a la Comisión. De conformidad con el artículo 30 de la Directiva, pueden confiar la transposición a los interlocutores sociales a través de convenios colectivos.

A fin de evaluar la eficacia de esta iniciativa para alcanzar sus objetivos generales y específicos, los Estados miembros informarán sobre su aplicación transcurridos ocho años. La Comisión adoptará un informe a partir de esos datos.

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Finalidad y objeto

Esta disposición determina la finalidad y el objeto de la Directiva, a saber, establecer los requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y la prohibición de toda discriminación por razón de sexo, mediante la transparencia retributiva y el fortalecimiento de los mecanismos para su cumplimiento efectivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Esta disposición delimita el ámbito de aplicación personal de la Directiva, es decir, las personas que pueden beneficiarse de los derechos que en ella se contemplan.

Artículo 3. Definiciones

En esta disposición se definen los distintos términos y conceptos y se aclara de antemano cómo deben entenderse en el contexto de la Directiva.

Entre esos términos y conceptos se incluyen definiciones que existen ya en la Directiva refundida (retribución, discriminación directa, discriminación indirecta), pero se introducen también nuevos conceptos específicamente relacionados con el derecho a la igualdad de retribución, como los de niveles retributivos, brecha retributiva, mediana retributiva, brecha retributiva, cuartil de la banda retributiva y categorías de trabajadores.

El concepto de «retribución» incluye el salario y cualesquiera otras gratificaciones, en efectivo o en especie, que los trabajadores perciban directa o indirectamente («elementos complementarios o variables»), en razón de su relación laboral con su empleador. Comprende, por lo tanto, cualquier prestación adicional, como las primas, la compensación por horas extraordinarias, el plus de transporte (incluidos los automóviles facilitados por el empleador y los títulos 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 o en virtud de convenios colectivos.

La discriminación retributiva de género puede situarse en la intersección de diversos ejes de discriminación: por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (contra las que dispensan protección la

Directiva 2000/43/CE o la Directiva 2000/78/CE), por otra. Esta nueva definición tiene por objeto aclarar que, en el contexto de la discriminación retributiva de género, es preciso tener presente esa posible intersección, disipando con ello cualquier duda que pueda existir al respecto en el marco jurídico vigente. Se garantizará así que los órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes tengan 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. Un caso particular de esta intersección es la situación de las migrantes que están expuestas a múltiples formas de discriminación en razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias.

Artículo 4. Mismo trabajo y trabajo de igual valor

El respeto del derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, consagrado en el Tratado, exige que los empleadores dispongan 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. Para que el personal y los empleadores puedan determinar lo que constituye un trabajo de igual valor, esta disposición exige a los Estados miembros que establezcan herramientas o metodologías para evaluar y comparar el valor del trabajo de acuerdo con un conjunto de criterios objetivos que incluyen parámetros educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo efectuado y la naturaleza de las tareas desempeñadas. Esta disposición proporciona la base necesaria para determinar si puede considerarse que los trabajadores y las trabajadoras se encuentran en una situación comparable y realizan un trabajo de igual valor, y ayudará a los empleadores a clasificar y a remunerar mejor los puestos de trabajo con arreglo a criterios objetivos y neutros con respecto al género.

La disponibilidad de criterios claros a nivel nacional ayudará a los trabajadores a establecer un referente de comparación válido y a determinar si reciben un trato menos favorable que ese referente que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Esta disposición incorpora, además, dos aclaraciones procedentes de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En primer lugar, el Tribunal de Justicia ha aclarado³² que, para determinar si unos trabajadores se encuentran en una situación comparable, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajen para un mismo empleador. Los trabajadores pueden hallarse en una situación comparable incluso cuando no trabajen para el mismo empleador, siempre que las condiciones retributivas puedan atribuirse a una única fuente que las haya establecido (por ejemplo, disposiciones legales, convenios colectivos laborales en materia de retribución aplicables a varias empresas o condiciones de empleo establecidas de forma centralizada para más de una empresa dentro de una sociedad holding o conglomerado). El Tribunal también ha aclarado que la comparación no se limita a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que la parte demandante³³. La incorporación de estas aclaraciones mejorará la aplicación, en la práctica, del principio de igualdad de retribución.

³² Asunto C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

³³ Asunto 129/79 *Macarthys*, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

Además, en caso de que no exista un referente de comparación real, debe admitirse la comparación con un referente hipotético u otras pruebas (estadísticas u otra información disponible) que permitan establecer una presunción de discriminación. La posibilidad de utilizar un referente de comparación hipotético permitirá al trabajador o a la trabajadora demostrar que no ha recibido el mismo trato que el referente hipotético del otro sexo.

Por último, esta disposición recuerda el requisito establecido en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva refundida, según el cual, cuando se utilicen sistemas de evaluación y clasificación profesional para determinar la retribución, esos sistemas deben basarse en criterios idénticos y neutros con respecto al género tanto para los hombres como para las mujeres, a fin de excluir toda discriminación por razón de sexo. Esto significa que los criterios para evaluar el valor de un empleo o puesto deben describirse y definirse de una manera objetiva y neutra que sea aplicable tanto a los empleos de hombres como a los de mujeres.

Capítulo II. Transparencia retributiva

Artículo 5. Transparencia retributiva previa al empleo

Hasta la fecha no se han establecido normas mínimas al nivel de la UE en materia de transparencia retributiva previa al empleo. Esta disposición requiere que los empleadores indiquen el nivel retributivo o la banda retributiva inicial (fijados sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género) que corresponderá al futuro trabajador para un puesto o empleo específico. Esa información puede facilitarse en el anuncio de una vacante de empleo o a través de otro medio, antes de la entrevista de trabajo, sin que el aspirante tenga que solicitarla (por ejemplo, en la invitación a la entrevista o mediante comunicación directa por los interlocutores sociales).

Además, prohíbe a los empleadores hacer a los trabajadores potenciales preguntas acerca del historial retributivo de su anterior relación laboral.

El objetivo de tal disposición es garantizar que los trabajadores dispongan de la información necesaria para entablar negociaciones equilibradas y justas sobre sus sueldos cuando establezcan una relación laboral. También garantizaría que la discriminación retributiva y los sesgos existentes no se perpetuasen en el tiempo, especialmente cuando los trabajadores cambien de empleo. La disposición no limita la capacidad de negociación del empleador, del personal o de los interlocutores sociales para convenir un salario que se halle fuera de la banda indicada. Esta medida de transparencia se opondría también a la discriminación interseccional, en la que la falta de transparencia en la estructura retributiva abre la puerta a prácticas discriminatorias por diversos motivos.

Artículo 6. Transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de promoción profesional

Con el fin de garantizar la neutralidad de género en la fijación de las retribuciones y en la promoción profesional, esta disposición obliga a los empleadores a poner a disposición del personal una descripción de los criterios neutros con respecto al género utilizados para determinar su retribución y su promoción profesional. A fin de evitar una carga excesiva para las microempresas y las pequeñas empresas, el empleador podrá tener flexibilidad en cuanto a la forma en que cumple esta obligación habida cuenta del tamaño de la empresa, determinado en función del número de empleados.

Artículo 7. Derecho a la información

Esta disposición tiene por objeto facilitar a los trabajadores la información necesaria para que puedan determinar si su retribución es discriminatoria o no en comparación con la de otros trabajadores de la misma organización que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y para que puedan hacer valer su derecho a la igualdad de retribución si es preciso.

Esta disposición se basa en la Recomendación de la Comisión de 2014 sobre transparencia retributiva. Establece el derecho de los trabajadores a solicitar a su empleador información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexos, de las categorías de trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

El empleador está obligado a informar anualmente a todo el personal de su derecho a recibir esa información y a facilitar la información solicitada en un plazo razonable y en formatos accesibles para los trabajadores con discapacidad, a petición de estos.

Para descartar posibles represalias o el temor a sufrirlas de parte del empleador, la disposición permite a los trabajadores solicitar la información a través de sus representantes o a través de un organismo de igualdad.

Con el fin de ofrecer una mayor asistencia a las posibles víctimas de discriminación retributiva de género, la disposición prohíbe las cláusulas de confidencialidad en la medida en que la divulgación de información retributiva tenga por objeto hacer cumplir el derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Dicho esto, los empleadores pueden requerir que el uso de cualquier información obtenida se limite al ejercicio del derecho a la igualdad de retribución.

Artículo 8. Información sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores

Esta disposición exige a los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 personas que publiquen y faciliten el acceso a determinados datos, como la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores en su organización, también en lo que atañe a los elementos complementarios o variables (véase la explicación referente al artículo 3) que vengan a sumarse al salario base ordinario.

La información facilitada en virtud de las letras a) a f) del apartado 1 de este artículo procede de datos fácilmente disponibles dentro de una organización y ofrece una visión global de las diferencias retributivas de género en la organización; por ejemplo, la distribución de los trabajadores por géneros en los cuartiles de las bandas retributivas proporciona información sobre la proporción de mujeres en los puestos de trabajo mejor/peor retribuidos. La publicación de esta información permite cierta comparación entre empleadores, lo que crea incentivos para que estos eviten posibles brechas retributivas, estimula el debate en torno a la igualdad retributiva y mueve a la acción.

La información mencionada en la letra g) del apartado 1 de este artículo, relativa a la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores, desglosada por categorías de trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, es específica para cada empleador y tiene una mayor sensibilidad que las cifras globales de la brecha retributiva. La categorización de los trabajadores que realizan un trabajo de igual valor se basa en una combinación y en una ponderación de criterios que son pertinentes para el empleador interesado. Las diferencias de retribución por categorías no son, por lo tanto, comparables entre empleadores, razón por la cual esta información no debe hacerse pública. Los empleadores deben facilitar esta información a todos los trabajadores y a sus representantes; la inspección de trabajo y los organismos de igualdad deben poder obtener la información previa solicitud. La información sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores, desglosada por categorías

profesionales, será determinante para reforzar el enfoque autorregulador entre los empleadores y permitir al personal y a sus representantes exigir que se cumpla el principio de igualdad de retribución. Dicha información sirve también para activar la evaluación retributiva conjunta contemplada en el artículo 9.

Como medida alternativa a la presentación de información sobre retribuciones por parte de los empleadores y con el especial objeto de limitar la posible carga que puede suponer esa labor, los Estados miembros pueden optar por confiar a un organismo ya existente que recopile la información requerida a partir de datos administrativos, como los proporcionados por los empleadores a las autoridades fiscales o a la seguridad social, y que facilite esa información en el lugar de los empleadores. La disposición exige, además, que el organismo de supervisión designado de conformidad con el artículo 26 recoja los datos recibidos de los empleadores, garantizando de esa forma un amplio acceso a esa información que permita comparar los datos de cada empleador, sector y región dentro del Estado miembro de que se trate.

El personal y sus representantes, las inspecciones de trabajo y los organismos de igualdad tienen derecho a solicitar al empleador aclaraciones y pormenores sobre la información recibida, como por ejemplo explicaciones sobre cualquier diferencia retributiva de género. El empleador está obligado a ofrecer una respuesta motivada a dichas solicitudes en un plazo razonable. En caso de que las diferencias retributivas de género no estén justificadas por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador deberá corregir la situación en estrecha cooperación con los representantes del personal, la inspección de trabajo y/o el organismo de igualdad.

Artículo 9. Evaluación retributiva conjunta

Cuando la información sobre retribuciones presentada de conformidad con el artículo 8 ponga de manifiesto, en cualquier categoría de trabajadores que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, una diferencia de al menos el 5 % entre la retribución media de las trabajadoras y la de los trabajadores de la organización que no esté justificada por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador afectado tendrá la obligación de llevar a cabo una evaluación retributiva. El empleador deberá justificar mediante factores objetivos y neutros con respecto al género cualquier diferencia de retribución, incluidas las diferencias inferiores al 5 %, en cualquier categoría de trabajadores, y corregir la situación de conformidad con el artículo 8, apartado 7.

La evaluación retributiva conjunta debe ser efectuada por los empleadores, en cooperación con los representantes del personal. Si en la organización no hay representantes oficiales del personal, el empleador deberá designar al menos a un trabajador o una trabajadora que desempeñe esa función.

El requisito de evaluación retributiva conjunta tiene la finalidad de activar una acción obligatoria por parte de los empleadores en la que estos examinen sus prácticas de fijación retributiva y aborden cualquier sesgo potencial de género en las estructuras retributivas en incumplimiento del principio de igualdad de retribución. La cooperación entre empleadores y representantes del personal garantiza un enfoque consensuado y desemboca en una acción conjunta.

Las diferencias entre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los de los trabajadores en cada categoría profesional en la que se desempeñe un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben estar justificadas objetivamente con arreglo a lo determinado de forma conjunta por los representantes del personal y el empleador. Cuando las diferencias no

puedan justificarse mediante factores objetivos, el empleador debe adoptar medidas correctoras; si ya se hayan realizado evaluaciones anteriormente, el empleador debe incluir un informe sobre la eficacia de las medidas adoptadas a raíz de aquellas. Las medidas deben adoptarse en estrecha cooperación con los representantes del personal, la inspección de trabajo y/o el organismo de igualdad, y deben incluir el establecimiento de una evaluación y una clasificación de los puestos de trabajo que sean neutras con respecto al género para garantizar la exclusión de toda discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo.

Artículo 10. Protección de datos

Esta disposición requiere que todo tratamiento y/o divulgación potencial de datos personales en virtud de las medidas de transparencia retributiva contempladas en la presente Directiva se lleve a cabo de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos, (UE) 2016/679³⁴.

En ella se especifica que ningún dato personal recogido por los empleadores de conformidad con los artículos 7, 8 o 9 podrá utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Está prevista una salvaguardia adicional para el supuesto de que la divulgación de información efectuada conforme a los artículos 7, 8 y 9 diera lugar, de forma directa o indirecta, a la revelación de la retribución de un compañero o compañera de trabajo identificable. Los Estados miembros podrán decidir que, en tal caso, solo puedan acceder a esa información los representantes del personal o el organismo de igualdad. Estos asesorarán al trabajador o la trabajadora acerca de la posibilidad de interponer una demanda sin revelar los niveles retributivos efectivos de quienes realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Considerando la posibilidad de que determinada información sobre los niveles retributivos pueda estar ya divulgada, por ejemplo en el sector público, se permitirá a los Estados miembros aplicar esta salvaguardia de conformidad con las prácticas nacionales.

Artículo 11. Diálogo social

Es importante que los interlocutores sociales se impliquen en el fomento de la igualdad de género en las relaciones laborales: son quienes están mejor situados para detectar las ventajas y desventajas de la acción a nivel nacional, regional y local destinada a prevenir y combatir la discriminación retributiva por razón de sexo. Desempeñan un papel clave, por ejemplo, en el establecimiento de métodos de evaluación y clasificación de puestos de trabajo no discriminatorios por género. Por consiguiente, este artículo exige a los Estados miembros que, sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, garanticen que los derechos y las obligaciones que establece la presente Directiva sean objeto de diálogo con los interlocutores sociales. Podría recurrirse con tal fin a distintas medidas para el desarrollo de una concertación social activa.

Capítulo III. Vías de reparación y cumplimiento efectivo

Artículo 12. Defensa de los derechos

³⁴ 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, DO L 119 de 4.5.2016, p. 1.

Basada en el artículo 17 de la Directiva refundida, esta disposición exige a los Estados miembros que garanticen la existencia de procedimientos judiciales para el cumplimiento efectivo de los derechos y las obligaciones que establece la presente Directiva. Refuerza el acceso a la justicia al aclarar que el recurso previo a procedimientos extrajudiciales puede consistir en una conciliación u otro procedimiento ante un organismo de igualdad. En cualquier caso, el acceso a la justicia no debe verse entorpecido por la obligatoriedad de procedimientos administrativos intermedios.

Artículo 13. Procedimientos en nombre o en favor de los trabajadores

Esta disposición requiere que las asociaciones, organizaciones u organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores u otras personas jurídicas que tengan interés en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres puedan iniciar un procedimiento judicial o administrativo para el efectivo cumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente propuesta. Esas entidades deben tener derecho a actuar en nombre o en favor de un trabajador o una trabajadora en esos procedimientos, con su autorización. Los organismos de igualdad, concretamente, carecen en la actualidad del derecho a interponer demandas ante los órganos jurisdiccionales de cualquier Estado miembro.

Esta disposición introduce, además, el derecho de los organismos de igualdad y de los representantes del personal a presentar denuncias en nombre de más de una persona, con la autorización de estas. Con ello se pretende superar los obstáculos procedimentales y financieros a los que se enfrentan las víctimas de discriminación retributiva de género cuando intentan hacer valer su derecho a la igualdad de retribución y reclamar el cumplimiento de las medidas de transparencia contempladas en la presente propuesta. La posibilidad de presentar demandas colectivas se limita a los organismos reconocidos, es decir, los organismos de igualdad y los representantes del personal.

Artículo 14. Derecho a indemnización

El refuerzo del requisito de indemnización ofrecerá incentivos para que las víctimas de discriminación retributiva de género recurran a la justicia y defiendan su derecho a la igualdad de retribución. Esta disposición exige a los Estados miembros que velen por que quien haya sufrido un perjuicio ocasionado por la vulneración de cualquiera de los derechos o las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución tenga derecho a reclamar y a obtener por el perjuicio sufrido una indemnización integral que sea disuasoria y proporcional a este.

Tomando como base el artículo 18 de la Directiva refundida, esta disposición exige, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que la víctima de discriminación sea restituida a la situación en la que se habría encontrado de no haberse producido discriminación alguna. La medida incluye la recuperación integral de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes y el resarcimiento por la pérdida de oportunidades y los daños morales sufridos. Por último, este artículo establece que no puede fijarse ningún límite previo a esa indemnización o reparación.

Artículo 15. Otras vías de reparación

Para el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de retribución, esta disposición se asegura de que los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes puedan dictar medidas

cautelares en las que se declare la vulneración de cualquiera de los derechos o las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y se ordene el cese de dicha infracción. Además, los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes deben poder exigir a la parte demandada que adopte medidas estructurales u organizativas para cumplir sus obligaciones en materia de igualdad retributiva.

Con el fin de garantizar el rápido cumplimiento de esas obligaciones, los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes pueden imponer una multa coercitiva.

Artículo 16. Inversión de la carga de la prueba

Como ya establecía el artículo 19 de la Directiva refundida, esta disposición exige que, en los casos de discriminación *prima facie*, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha vulnerado el principio de igualdad de retribución. Además, la presente Directiva refuerza la posición de los trabajadores en los procedimientos judiciales o administrativos por discriminación directa o indirecta, de conformidad con la jurisprudencia existente³⁵: en caso de que el empleador no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la Directiva, la carga de la prueba debe trasladarse a la parte demandada, sin que la parte demandante tenga siquiera que demostrar la existencia de discriminación *prima facie*.

Este rigor en la inversión de la carga de la prueba no solo facilitará a los trabajadores el ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución, sino que, además, supondrá un incentivo adicional para que los empleadores cumplan las obligaciones de transparencia que les impone la presente Directiva.

Artículo 17. Acceso a las pruebas

Conforme a lo establecido en este artículo, los órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes nacionales pueden ordenar a la parte demandada que, durante el procedimiento correspondiente a una demanda por discriminación retributiva de género, exhiba las pruebas pertinentes que se hallen bajo su control. Además, los órganos jurisdiccionales nacionales estarán facultados para ordenar la exhibición de pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para la demanda, estableciendo al mismo tiempo medidas eficaces para proteger dicha información. Por información confidencial podría entenderse el asesoramiento jurídico prestado a la dirección, el protocolo de una junta de accionistas, datos personales, etc., información necesaria para la interposición de demandas legales por discriminación retributiva de género o para la defensa contra ellas.

Artículo 18. Plazos de prescripción

Se ha observado que la brevedad de los plazos de prescripción y las trabas procesales que lleva aparejadas constituyen uno de los obstáculos que impiden a las víctimas de discriminación retributiva lograr el cumplimiento efectivo de su derecho a la igualdad de

³⁵ Asunto C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

retribución. Ese es el motivo por el que la presente Directiva establece normas comunes sobre los plazos de prescripción para la interposición de demandas por discriminación retributiva de género.

Este artículo dispone que los plazos de prescripción para la interposición de demandas con arreglo a la presente propuesta deben ser de al menos tres años y no empezar a correr antes de que haya cesado la vulneración del principio de igualdad de retribución o de los derechos u obligaciones establecidos por la presente Directiva, ni antes de que la parte demandante tenga conocimiento de dicha vulneración. Además, el plazo de prescripción debe suspenderse o interrumpirse tan pronto como la parte demandante emprenda una acción consistente en la interposición de la demanda o la notificación de esta al empleador, los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de igualdad.

Artículo 19. Costas procesales

Los gastos que acarrea un litigio suponen un gran obstáculo procedimental que crea 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 la aplicación del derecho a la igualdad de retribución. Con el fin de garantizar un mayor acceso a la justicia y de ofrecer a los trabajadores incentivos para que reclamen el ejercicio de su derecho, esta disposición asegura que la parte demandante cuya demanda por discriminación retributiva prospere tenga el derecho a que se condene en costas a la parte demandada por las tasas judiciales y los honorarios y gastos de letrados, procuradores y peritos. Especifica, en cambio, que la parte demandada cuya demanda por discriminación retributiva prospere no tendrá el derecho equivalente a reclamar a la parte demandante las tasas judiciales y los honorarios y gastos de letrados, procuradores y peritos, excepto cuando la demanda se haya presentado de mala fe o de forma temeraria, o cuando la falta de recuperación de esos gastos se considere desproporcionada en las circunstancias específicas del caso (por ejemplo, el de las microempresas con una situación financiera precaria).

Artículo 20. Sanciones

Esta disposición consolida las normas mínimas vigentes sobre las sanciones aplicables a cualquier infracción de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, potenciando con ello el efecto disuasorio para aquellos empleadores que incurran en comportamientos ilegales. Al mismo tiempo, la imposición de sanciones de cierta importancia tiene un efecto preventivo, ya que incita a los empleadores a cumplir espontáneamente sus obligaciones.

Las sanciones que fijen los Estados miembros deben incluir multas cuyo importe ha de tener en cuenta una serie de circunstancias agravantes como la gravedad y la duración de la infracción, así como cualquier tipo de intencionalidad o de negligencia grave por parte del empleador.

Este artículo también exige a los Estados miembros que establezcan sanciones específicas aplicables a las infracciones reiteradas de los derechos y las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esas sanciones podrían incluir, por ejemplo, la revocación de beneficios públicos o la exclusión, durante un período de tiempo determinado, de cualquier nueva concesión de incentivos financieros o crediticios.

Artículo 21. Igualdad de retribución en los contratos o concesiones públicos

Conforme a lo establecido en la Directiva 2014/23/UE³⁶, la Directiva 2014/24/UE³⁷ y la Directiva 2014/25/UE³⁸, los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas para garantizar que, en la ejecución de contratos y concesiones públicos, los operadores económicos (incluida la cadena de subcontratación posterior) cumplan las obligaciones relativas a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Esto significa que deben velar, en particular, por que los operadores económicos dispongan de mecanismos de fijación retributiva que no den lugar, entre los trabajadores y las trabajadoras, a ninguna brecha retributiva 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, en cumplimiento de estas obligaciones, 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. Esta disposición aclara además que los motivos de exclusión no obligatoria contemplados en la Directiva 2014/23/UE, la Directiva 2014/24/UE y la Directiva 2014/25/UE pueden utilizarse para excluir a un operador que vulnere el principio de igualdad de retribución.

Las obligaciones contempladas en esta disposición se subsumen en las obligaciones aplicables en el ámbito de la legislación laboral establecidas en el artículo 18, apartado 2, y en el artículo 71, apartado 1, de la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública, en el artículo 36, apartado 2, y en el artículo 88, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, y en el artículo 30, apartado 3, y el artículo 42, apartado 1, de la Directiva 2014/23/UE, relativa a la adjudicación de contratos de concesión. Las aclaraciones y las referencias explícitas a las disposiciones antes citadas tienen por objeto sustentar y reforzar su aplicación en el ámbito del derecho a la igualdad de retribución.

Artículo 22. Victimización y protección frente a un trato menos favorable

Los trabajadores o sus representantes no deben recibir un trato menos favorable después de haber ejercido su derecho a la igualdad de retribución o cualquiera de los demás derechos contemplados en la presente Directiva. Los Estados miembros deben introducir, a nivel nacional, medidas para proteger a los trabajadores y sus representantes contra el despido u otro trato desfavorable por parte de los empleadores a raíz de una denuncia o un procedimiento judicial destinados a obtener el cumplimiento de cualquiera de los derechos u

³⁶ 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).

³⁷ 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.

³⁸ 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.

obligaciones relativos a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Artículo 23. Relación con la Directiva 2006/54/CE

Esta disposición aclara la relación con la Directiva 2006/54/CE en lo que respecta a las medidas de cumplimiento. Las medidas para el cumplimiento de la presente Directiva se aplicarán a los procedimientos relativos a cualquiera de los derechos o las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor que se establecen en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, y no en los artículos 17, 18, 19, 24 y 25 de esa Directiva.

CAPÍTULO IV. Disposiciones horizontales

Artículo 24. Nivel de protección

Se trata de una disposición tipo que permite a los Estados miembros proporcionar un nivel de protección superior al garantizado por la Directiva. También impide que los Estados miembros reduzcan el nivel de protección en materia de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Artículo 25. Organismos de igualdad

Los organismos nacionales de igualdad desempeñan un papel crucial en la aplicación efectiva de la legislación contra la discriminación y en favor de la igualdad en la Unión Europea. Según establece ya la Directiva refundida, los Estados miembros deben designar uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato, incluida la igualdad retributiva, entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo. Esta disposición otorga además a los organismos nacionales de igualdad competencia sobre los aspectos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Exige asimismo a los Estados miembros que adopten medidas activas para garantizar una cooperación y una coordinación estrechas entre los organismos nacionales de igualdad y las inspecciones de trabajo, y para asegurar que los organismos de igualdad cuenten con los recursos suficientes para desempeñar sus funciones en relación con el respeto del derecho a la igualdad de retribución. Entre esas medidas, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de asignar a los organismos de igualdad, con esos fines, los importes recaudados a partir de las multas impuestas con arreglo al artículo 20.

Artículo 26. Supervisión y concienciación

Para garantizar un 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 crear un organismo de supervisión específico. Ese organismo, que puede formar parte de otro organismo ya existente que persiga objetivos similares, debe desempeñar tareas específicas 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.

Los Estados miembros habrán de adoptar las disposiciones necesarias para el buen funcionamiento de dicho organismo.

Las principales funciones del organismo de supervisión deben ser agregar los datos y los informes elaborados con arreglo a las medidas de transparencia retributiva contempladas en la presente Directiva y, cuando proceda, garantizar su publicación en un formato de fácil manejo. Debe también abordar las causas de la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras y proporcionar herramientas para analizar y evaluar las desigualdades de retribución. Además, debe encargarse de facilitar a la Comisión 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. Por último, su cometido debe ser concienciar a las empresas y a las 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 por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y la transparencia retributiva.

Artículo 27. Negociación y acción colectiva

La presente Directiva reconoce la diversidad de modelos de mercado laboral en la UE y el papel de los interlocutores sociales en los distintos Estados miembros en lo que se refiere a los aspectos relacionados con el objeto de esta Directiva. Esta disposición reafirma, por consiguiente, que la Directiva no afecta en modo alguno al derecho de los interlocutores sociales a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos y emprender acciones colectivas.

Artículo 28. Estadísticas.

El Reglamento (CE) nº 530/1999 del Consejo³⁹ requiere 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. En los cuatro años de intervalo entre unas estadísticas y las siguientes, los Estados miembros pueden facilitar voluntariamente datos anuales sobre la brecha retributiva de género desglosados por sexos, sectores económicos, tipos de jornada laboral (a tiempo completo / a tiempo parcial), modelos de control económico (propiedad pública / privada) y edades. Aunque la discriminación retributiva no es sino uno de los componentes de la brecha retributiva de género, es necesario aumentar la frecuencia de los datos disponibles para poder hacer un seguimiento anual. Por consiguiente, esta disposición hace obligatoria la compilación de datos anuales sobre la brecha retributiva de género a fin de garantizar la obtención de un conjunto completo de datos cada año.

Artículo 29. Divulgación de la información

Esta disposición pretende asegurar que los Estados miembros den a conocer los derechos otorgados por la presente Directiva, así como otros derechos ya existentes en este mismo ámbito.

³⁹ Reglamento (CE) nº 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*).

Artículo 30. Aplicación

Este artículo establece que, habida cuenta de la diversidad de modelos de mercado laboral en la UE y el nivel de participación de los interlocutores sociales en algunos Estados miembros en lo que respecta al establecimiento de normas pertinentes para las cuestiones reguladas por la presente Directiva, los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de las disposiciones pertinentes de la Directiva, siempre que garanticen en todo momento la consecución de los resultados que esta persigue.

Artículo 31. Transposición

Esta disposición determina el plazo máximo de que disponen los Estados miembros para incorporar la Directiva a su ordenamiento jurídico nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión. Este plazo se ha fijado en dos años a partir de la entrada en vigor de la Directiva.

Artículo 32. Informes y revisión

Esta disposición impone a los Estados miembros la obligación de comunicar a la Comisión toda la información relativa a la aplicación de la Directiva a más tardar ocho años a partir de su entrada en vigor, permitiendo con ello que la Comisión revise la aplicación de la Directiva.

Artículo 33. Entrada en vigor

Esta disposición tipo establece que la Directiva entre en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 34. Destinatarios

Esta disposición tipo sobre los destinatarios especifica que los destinatarios de la Directiva son los Estados miembros.

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,

Prevía transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo⁴⁰,

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.
- (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.
- (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 sociales⁴¹, conjuntamente proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, incorpora entre sus principios la igualdad de trato

⁴⁰ DO C, p.

⁴¹ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

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 Consejo⁴² 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.
- (7) La evaluación de 2020⁴³ 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 valor⁴⁴, y de un proceso de consulta amplio e inclusivo⁴⁵, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025⁴⁶ 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

⁴² 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).

⁴³ [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.

⁴⁴ 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 sobre la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, COM(2020)101.

⁴⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_es

⁴⁶ Comunicación de la Comisión «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025», 5 de marzo de 2020, COM (2020)152 final.

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.

- (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, 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»). En su jurisprudencia, el Tribunal ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador o trabajadora⁴⁷. Siempre que cumplan esos criterios, deben 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.
- (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 pequeñas y medianas empresas.
- (13) El principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor 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 Justicia⁴⁸, el concepto de

⁴⁷ Asunto C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284; Asunto C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère / Premier ministre and Others*, ECLI:EU:C:2010:612; Asunto C-229/14, *Ender Balkaya / Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455; Asunto C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411; Asunto C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH / Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883; Asunto C-658/18, *UX / Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572.

⁴⁸ 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-Kuhl / FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH*, ECLI:EU:C:1989:328; Asunto C-147/02 *Alabaster / Woolwhart 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*

«retribución» debe comprender no solo el salario, sino también las prestaciones adicionales como las primas, la compensación por horas extraordinarias, el plus de transporte (incluidos los automóviles facilitados por el empleador y los títulos 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 o en virtud de convenios colectivos.

- (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 tratará 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. Las mujeres migrantes se encuentran entre los grupos que se enfrentan a estas formas de discriminación múltiple. La Directiva debe por lo tanto aclarar que, en el contexto de la discriminación retributiva de género, es preciso tener presente esa posible combinación, disipando así cualquier duda que pueda existir a ese respecto con arreglo al marco jurídico vigente. Se garantizará así que los órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes tengan 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.
- (15) 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. Esas estructuras retributivas deben permitir una comparación del valor de los distintos puestos de trabajo dentro de la misma estructura organizativa. 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, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas desempeñadas⁴⁹.

Bötel, ECLI:EU:C:1992:246; Asunto C-33/89, Maria Kowalska / Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

⁴⁹ 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,

- (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. 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, especialmente en los mercados de trabajo donde se observa una fuerte segregación de género y en los que el requisito de encontrar un referente del sexo opuesto hace prácticamente imposible presentar una demanda de igualdad retributiva. 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 aclarado⁵⁰ 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. Tal puede ser el caso cuando las condiciones de retribución estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios colectivos de trabajo, 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 demandante⁵¹.
- (18) Los Estados miembros deben desarrollar herramientas y metodologías específicas en las que se apoye y oriente la evaluación de lo que constituye un trabajo de igual valor. Ello debería facilitar la aplicación de este concepto, especialmente a las pequeñas y medianas empresas.
- (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

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.

⁵⁰ Asunto C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

⁵¹ Asunto 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

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. La información que debe facilitarse a los aspirantes antes del empleo —si no se publica en el anuncio de vacante— podría serles proporcionada antes de la entrevista de trabajo por el empleador o por otras vías, por ejemplo, por 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.
- (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.
- (23) Los empleadores han de poner a disposición de su personal una descripción de los criterios utilizados para determinar los niveles retributivos y la promoción profesional. Deben disponer de flexibilidad en cuanto a la forma de cumplir esta obligación, teniendo en cuenta el tamaño de la organización.
- (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. 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 Consejo⁵² también pueden optar por informar sobre la remuneración, junto con otras cuestiones relativas al personal, en su informe de actividad.

- (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 de los trabajadores 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 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 confiar al organismo de supervisión designado con arreglo a la presente Directiva la tarea de agregar los datos sobre la brecha retributiva que reciba de los empleadores, sin imponer cargas adicionales a estos últimos. El organismo de supervisión debe publicar esta información 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 ser llevada a cabo por los empleadores, en cooperación con los representantes del personal; cuando no haya representantes del personal, deben designarse con este fin.

⁵² 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).

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 Consejo⁵³. 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 entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuya igual valor.
- (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, como programas de apoyo a los interlocutores sociales, orientación práctica, y participación activa de la Administración en el diálogo social a nivel nacional. Esas medidas deben alentar a los interlocutores sociales a prestar la debida atención a las cuestiones de igualdad de retribución, manteniendo para ello 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.
- (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 nacionales 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

⁵³ 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.

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 por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. 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.
- (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.
- (36) Toda indemnización debe cubrir íntegramente los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la discriminación retributiva de género⁵⁴. 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 y los daños morales sufridos. 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 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.
- (38) A fin de incorporar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia⁵⁵, 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 debe impedirse a los Estados miembros que introduzcan, en cualquier fase

⁵⁴ Asunto C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho / Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, apartado 45.

⁵⁵ Asunto C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

apropiada del procedimiento, normas en materia de prueba que resulten más favorables para quienes interpongan una demanda. En cualquier procedimiento jurídico o administrativo por discriminación directa o indirecta, en caso de que el empleador no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la Directiva, la carga de la prueba debe trasladarse automáticamente a la parte demandada, sin necesidad de que la parte demandante haya demostrado la existencia de un caso de discriminación retributiva *prima facie*.

- (39) Por mucho que baste con establecer una presunción de discriminación para que la carga de la prueba recaiga en el empleador, no siempre es fácil para las víctimas ni para los órganos jurisdiccionales saber siquiera cómo establecer dicha presunción. Las medidas de transparencia retributiva pueden apoyar el uso de la inversión de la carga de la prueba, ayudando al personal a determinar los niveles retributivos medios de las mujeres y de los hombres que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Ofrecer a los trabajadores la posibilidad de aportar indicios racionales que permitan establecer una presunción de discriminación activaría rápidamente la inversión de la carga de la prueba en beneficio suyo.
- (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. Dichas normas deben determinar el momento en que empieza a correr el plazo de prescripción, su duración y las circunstancias en las que se interrumpe o suspende, y disponer que el plazo de prescripción para la presentación de demandas sea de al menos tres años.
- (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, debe permitirse a la parte demandante cuya demanda prospere reclamar las costas procesales a la parte demandada. Por otra parte, la parte demandante no debe correr con las costas procesales de la parte demandada cuya demanda prospere, a menos que la demanda se haya presentado de mala fe o sea claramente temeraria, o cuando la falta de recuperación de esos gastos por la parte demandada sea considerada desproporcionada por los órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes en las circunstancias específicas del caso, por ejemplo, la situación financiera de las microempresas.
- (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 deben incluir multas, que deben fijarse en un nivel mínimo, teniendo debidamente en cuenta la gravedad y la duración de la infracción, la posible intención de discriminar o la existencia de negligencia grave, 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 conjugue con otros motivos de discriminación. 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.

- (43) Los Estados miembros deben establecer 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, que reflejen 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 Consejo⁵⁶, la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo⁵⁷ y la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo⁵⁸, 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.
- (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.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ 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.

- (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.
- (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 crear un organismo de supervisión específico. Ese organismo, que puede formar parte de otro organismo ya existente que persiga objetivos similares, debe desempeñar tareas específicas 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.
- (49) La compilación de estadísticas salariales desglosadas por géneros 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° 530/1999 del Consejo⁵⁹ 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.
- (50) La presente Directiva tiene por objeto lograr una aplicación mejor y más eficaz del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye igual valor, 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.

⁵⁹ Reglamento (CE) n° 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).

- (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.
- (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) 2018/1725⁶⁰, emitió su dictamen el **XX XXXX**.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva establece 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, 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.

⁶⁰ 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).

Artículo 3

Definiciones

1. A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:
 - 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 con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 4 de la presente Directiva y especificados por dicho empleador;
 - 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) «inspección de trabajo»: el organismo o los organismos nacionales que desempeñan funciones de inspección del mercado de trabajo en un Estado miembro.
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/CEE⁶¹.
3. La discriminación retributiva a que se refiere la presente Directiva incluye 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.

Artículo 4

Mismo trabajo y trabajo de igual valor

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para asegurar que los empleadores dispongan 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 establecen herramientas o metodologías para 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 con respecto al género.
3. Las herramientas o metodologías permitirán evaluar, por lo que respecta al valor del trabajo, si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, a partir de criterios objetivos que incluirán requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas desempeñadas. No contendrán ni se apoyarán en criterios que se basen, directa o indirectamente, en el sexo de los trabajadores.
4. Cuando las diferencias retributivas puedan atribuirse a una única fuente que establezca las condiciones de retribución, la evaluación para determinar si los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no se limitará a las situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que podrá ampliarse a esa fuente única. La evaluación tampoco se limitará a los trabajadores empleados al mismo tiempo que el trabajador o la trabajadora de que se trate. Cuando no pueda determinarse ningún referente de comparación real, se permitirá la comparación con un referente de comparación

⁶¹ 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).

hipotético o el uso de otras pruebas que permitan establecer una presunción de discriminación.

5. Cuando se utilice un sistema de evaluación y clasificación profesional para determinar las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma tal que excluya toda discriminación 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 el nivel retributivo inicial o la banda retributiva inicial, basados en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran. Esa información se indicará en el anuncio de vacante de empleo publicado o se facilitará por otros medios al solicitante antes de la entrevista de trabajo, sin que este tenga que pedirla.
2. Ningún empleador podrá, oralmente o por escrito, personalmente o a través de un representante, 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 promoción profesional

El empleador pondrá a disposición de su personal una descripción de los criterios utilizados para determinar los niveles retributivos y la promoción profesional. Estos criterios serán neutros con respecto al género.

Artículo 7

Derecho a la información

1. Los trabajadores tendrán derecho a recibir información 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 3 y 4.
2. Los empleadores informarán anualmente a todo el personal 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. Los trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar la información a que se refiere el apartado 1 a través de sus representantes o de un organismo de igualdad.

5. No se impedirá a los trabajadores revelar su retribución con el fin de lograr el cumplimiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
6. Los empleadores podrán exigir a todo trabajador que haya obtenido información con arreglo al presente artículo que no la utilice con fines distintos de la defensa de su derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y que no difunda esa información con otro propósito.

Artículo 8

Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras

1. Los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 personas facilitarán la siguiente información sobre su organización, de conformidad con los apartados 2, 3 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.
2. El equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información.
3. El empleador publicará anualmente en su sitio web, en un formato de fácil manejo, o divulgará por otros medios la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f). También podrá acceder quien la solicite a la información correspondiente a los cuatro años anteriores, si está disponible. Además, el empleador notificará esta información al organismo de supervisión a que se refiere el apartado 6.
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 apartado 6.
5. El empleador facilitará la información a que se refiere el apartado 1, letra g), a todos los trabajadores y sus representantes, así como al organismo de supervisión a que se refiere el apartado 6. La facilitará también a la inspección de trabajo 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. Los Estados miembros confiarán al organismo de supervisión designado con arreglo al artículo 26 la tarea de recopilar los datos recibidos de los empleadores con arreglo

al apartado 1, letras a) a f), y la de garantizar que estos datos sean públicos y permitan efectuar una sencilla comparación entre empleadores, sectores y regiones del Estado miembro de que se trate.

7. El personal y sus representantes, las inspecciones de trabajo y los organismos de igualdad tendrán derecho a solicitar al empleador aclaraciones y pormenores adicionales sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las oportunas explicaciones sobre cualquier diferencia retributiva de género. El empleador deberá ofrecer una respuesta motivada a ese tipo de solicitud en un plazo razonable. Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador deberá corregir la situación en estrecha cooperación con los representantes del personal, la inspección de trabajo y/o el organismo de igualdad.

Artículo 9

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 con factores objetivos y neutros con respecto al género.
2. La evaluación retributiva conjunta incluirá los elementos siguientes:
 - a) un análisis de la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada categoría de trabajadores;
 - b) información pormenorizada sobre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores y los componentes complementarios o variables para cada categoría de trabajadores;
 - c) la identificación de cualquier diferencia entre los niveles retributivos de las trabajadoras y los de los trabajadores en cada categoría de trabajadores;
 - d) las razones de tales diferencias de niveles retributivos y, si las hay, las justificaciones objetivas y neutras con respecto al género, determinadas de forma conjunta por los representantes de los trabajadores 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) un informe sobre la eficacia de las medidas señaladas en anteriores evaluaciones retributivas conjuntas.
3. Los empleadores pondrán las evaluaciones retributivas conjuntas a disposición de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores, del organismo de supervisión designado con arreglo al artículo 26, del organismo de igualdad y de la inspección de trabajo.

4. Si la evaluación retributiva conjunta revela diferencias entre la retribución media de las trabajadoras y la de los trabajadores por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor que no puedan justificarse por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador corregirá esa situación en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de igualdad. Esa intervención incluirá el establecimiento de sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo neutros con respecto 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 recogido por los empleadores de conformidad con los artículos 7, 8 o 9 podrá utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
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 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. El organismo de supervisión a que se refiere el artículo 26 tendrá acceso a la información 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 se asegurarán de que los derechos y las obligaciones que establece la presente Directiva sean objeto de diálogo con los interlocutores sociales.

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 por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor tengan a su alcance procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos

al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. 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 los criterios establecidos por el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, puedan iniciar cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Podrán actuar, con su autorización, en nombre o en favor de quien sea víctima de una infracción de cualquiera de los derechos o las obligaciones con el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
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.

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 entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor 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 real y efectiva por las pérdidas y daños sufridos, y será de carácter disuasorio y proporcional al perjuicio sufrido.
3. La indemnización 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. Incluirá la 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. También incluirá el derecho a percibir 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 los procedimientos judiciales dirigidos a garantizar el cumplimiento de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, los órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes puedan ordenar, a petición de la parte demandante y a expensas de la parte demandada:

- a) una medida cautelar por la que se declare la vulneración de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y se ordene el cese de la infracción;
- b) una medida cautelar por la que se ordene a la parte demandada que adopte medidas estructurales u organizativas para hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor o para poner fin a cualquier infracción de esos derechos u obligaciones.

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 administrativo o judicial por discriminación directa o indirecta motivado por el incumplimiento, por parte del empleador, de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos 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. La parte demandante tendrá el beneficio de cualquier duda que pueda subsistir.
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 17

Acceso a las pruebas

1. Los Estados miembros velarán por que, en los procedimientos correspondientes a las demandas de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades competentes puedan ordenar a la parte demandada que exhiba cualquier prueba pertinente que esté bajo su control.
2. Los Estados miembros garantizarán que los órganos jurisdiccionales nacionales estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para la demanda. Velarán asimismo por que, cuando ordenen revelar esa información, los órganos jurisdiccionales nacionales tengan a su disposición medidas eficaces para protegerla.
3. El presente artículo se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a mantener o a introducir normas más favorables para la parte demandante.

Artículo 18

Plazos de prescripción

1. Los Estados miembros establecerán las normas aplicables 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.
2. Los plazos de prescripción no comenzarán a correr antes de que haya cesado la vulneración del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor o la infracción de los derechos u obligaciones establecidos en la presente Directiva, ni de que la parte demandante sea consciente —o quepa esperar razonablemente que lo sea— de la existencia de esa vulneración o infracción.
3. Los Estados miembros se asegurarán de que los plazos de prescripción para la interposición de demandas se fijen, como mínimo, en tres años.
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 o se la notifique al empleador, los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de igualdad.

Artículo 19

Costas procesales

La parte demandante cuya demanda por discriminación retributiva prospere tendrá derecho a que se condene en costas a la parte demandada por las tasas judiciales y los honorarios y gastos de letrados, procuradores y peritos, en una cuantía razonable. La parte demandada cuya demanda por discriminación retributiva prospere no tendrá derecho a reclamar a la parte demandante las tasas judiciales y los honorarios de letrados, procuradores y peritos, excepto

cuando la demanda se haya presentado de mala fe o de forma temeraria, o cuando la falta de recuperación de esos gastos se considere manifiestamente desproporcionada dadas las circunstancias específicas del caso.

Artículo 20

Sanciones

1. Los Estados miembros adoptarán las normas sobre las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva, así como las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Esas sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán sin demora a la Comisión esas normas y medidas y toda modificación posterior que las afecte.
2. Los Estados miembros velarán por que se impongan multas por la infracción de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Establecerán para esas multas un nivel mínimo que garantice un auténtico efecto disuasorio. El nivel de las multas tendrá en cuenta:
 - a) la gravedad y duración de la infracción;
 - b) la intencionalidad o la negligencia grave por parte del empleador;
 - c) cualquier otro factor agravante o atenuante aplicable a las circunstancias del caso.
3. Los Estados miembros establecerán 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, como la revocación de beneficios públicos o la exclusión, durante un período de tiempo determinado, de cualquier concesión de incentivos financieros.
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.
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 según las leyes y/o las prácticas nacionales, 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 entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor 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.

Artículo 25

Organismos de igualdad

1. Sin perjuicio de la competencia de las inspecciones de trabajo u otros organismos responsables de hacer respetar los derechos de los trabajadores, como por ejemplo los interlocutores sociales, los organismos nacionales 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 garantizar una estrecha cooperación y coordinación entre los organismos nacionales de igualdad y otros organismos nacionales con funciones de inspección en el mercado de trabajo.
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. Los Estados miembros considerarán la posibilidad de asignar a los organismos de igualdad, con esos fines, los importes recaudados a partir de las multas impuestas con arreglo al artículo 20.

Artículo 26

Supervisión y concienciación

1. Los Estados miembros garantizarán un seguimiento sistemático de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y de la aplicación de todas las vías de reparación.
2. Cada Estado miembro designará un organismo («organismo de supervisión») que supervisará y apoyará la ejecución de las disposiciones legales nacionales de aplicación de la presente Directiva, y adoptará las medidas necesarias para el buen funcionamiento de dicho organismo. El organismo de supervisión podrá formar parte de organismos o estructuras ya existentes a nivel nacional.
3. Los Estados miembros velarán por que entre los cometidos del organismo de supervisión se incluyan los siguientes:
 - 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) hacer frente a las causas de la brecha retributiva de género y crear instrumentos que ayuden a analizar y evaluar las desigualdades retributivas;
 - c) agregar los datos recibidos de los empleadores de conformidad con el artículo 8, apartado 6, y publicarlos en un formato de fácil manejo;
 - 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. Los Estados miembros facilitarán anualmente a la Comisión los datos a que se refiere el apartado 3, letras c), d) y e).

Artículo 27

Negociación y acción colectivas

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.

Artículo 28

Estadísticas

Los Estados miembros facilitarán anualmente y en tiempo oportuno a la Comisión (Eurostat) datos actualizados sobre la brecha retributiva de género. Esas estadísticas deberán desglosarse por género, sector económico, tiempo de trabajo (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública/privada) y edad, y se calcularán sobre una base anual.

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, si estos lo solicitan de manera conjunta y 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 [dos 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 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
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente