DIRECTIVAS

DIRECTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 10 de mayo de 2023

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 cumplimiento

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

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

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ([1]),

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ([2]),

Considerando lo siguiente:

(1) El artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, ratificada por todos los Estados miembros, establece que los Estados Partes han de adoptar todas las medidas apropiadas a fin de garantizar, entre otras cosas, el derecho a igual remuneración, incluidas las prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

(2) 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 esenciales de la Unión.

(3) Los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen que, en todas sus políticas y acciones, la Unión debe fijarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, promover su igualdad y luchar contra toda discriminación por razón de sexo.

(4) 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 por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. El artículo 157, apartado 3, del TFUE establece que la Unión ha de 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 por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «principio de igualdad de retribución»).

(5) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») ha sostenido que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo ([3]). En atención a su objeto y a la naturaleza de los derechos que pretende proteger, dicho principio debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo.

([1]) DO C 341 de 24.8.2021, p. 84.

([2]) Posición del Parlamento Europeo de 30 de marzo de 2023 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 24 de abril de 2023.

([3]) Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de abril de 1996, P contra S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; sentencia del Tribunal de Justicia de 7 de enero de 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de abril de 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de junio de 2018, MB, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

(6) Actualmente, algunos Estados miembros permiten que las personas se registren legalmente como pertenecientes a un tercer género, a menudo neutro. La presente Directiva no afecta a las normas nacionales pertinentes que den efecto a dicho reconocimiento por lo que respecta a las cuestiones de empleo y retribución.

(7) El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») prohíbe toda discriminación, en particular, por razón de sexo. El artículo 23 de la Carta establece que la igualdad entre mujeres y hombres ha de garantizarse en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución.

(8) El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece, entre otras cosas, que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración equitativa que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana.

(9) El pilar europeo de derechos sociales, proclamado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, incorpora entre sus principios la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

(10) La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ([4]) 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 ha de basarse en criterios neutros con respecto al género comunes, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

(11) La evaluación de 2020 de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE constató que la aplicación del principio de igualdad de retribución se ve entorpecida 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 a los que se enfrentan las víctimas de discriminación. Los trabajadores carecen de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperen y, en particular, 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 a los trabajadores, los empleadores y los interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «derecho a la igualdad de retribución»).

(12) Al término de una minuciosa evaluación del marco vigente en materia de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y de un proceso de consulta amplio e inclusivo, la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» anunció que la Comisión propondría medidas vinculantes en materia de transparencia salarial.

(13) Las consecuencias económicas y sociales de la pandemia de COVID-19 han tenido un efecto negativo desproporcionado en las mujeres y en la igualdad de género, y la pérdida de puestos de trabajo se ha concentrado a menudo en sectores mal remunerados y con predominio de mujeres. La pandemia de COVID-19 también ha puesto de manifiesto la persistencia de la infravaloración estructural de los trabajos realizados predominantemente por mujeres y ha demostrado el alto valor socioeconómico del trabajo de las mujeres en los servicios de primera línea, como la atención sanitaria y a la infancia, la limpieza, la asistencia social y la atención residencial a personas mayores y otros adultos dependientes, lo que contrasta enormemente con su escaso reconocimiento y visibilidad.

([4]) 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).

(14) Por consiguiente, los efectos de la pandemia de COVID-19 incrementarán aún más las desigualdades por razón de género y la brecha retributiva de género, a menos que las medidas de recuperación tengan en cuenta la perspectiva de género. Esas consecuencias han hecho aún más apremiante la cuestión de la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Resulta especialmente importante adoptar más medidas para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución con el fin de evitar que se pongan en peligro los avances realizados en la eliminación de las disparidades retributivas.

(15) La brecha retributiva de género en la Unión persiste: se situó en el 13 % en 2020, con variaciones significativas entre los Estados miembros, y solo ha disminuido de forma mínima en los últimos diez años. La brecha retributiva de género se debe a diversos factores, como los estereotipos de género, la perpetuación del «techo de cristal» y el «suelo pegajoso», la segregación horizontal, incluida la sobrerrepresentación de las mujeres en trabajos mal remunerados del sector servicios, y el reparto desigual de las responsabilidades asistenciales. Además, la brecha retributiva de género se debe en parte a la discriminación retributiva directa e indirecta por razón de género. Todos esos elementos constituyen obstáculos estructurales que plantean retos complejos para lograr empleos de buena calidad y la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y tienen consecuencias a largo plazo, como la brecha de género en las pensiones y la feminización de la pobreza.

(16) 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 revisar 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 ejercer su derecho a la igualdad de retribución. Tales medidas vinculantes deben complementarse con disposiciones que aclaren los conceptos jurídicos vigentes, como los de «retribución» y «trabajo de igual valor», y con medidas que mejoren los mecanismos para su cumplimiento y el acceso a la justicia.

(17) Debe reforzarse la aplicación del principio de igualdad de retribución, eliminando la discriminación retributiva directa e indirecta. Lo anterior no excluye que los empleadores paguen de forma diferente a trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor sobre la base de criterios objetivos, neutros con respecto al género y libres de sesgos, como el rendimiento y la competencia.

(18) La presente Directiva debe aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada y las personas con un contrato o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, así como a los trabajadores en puestos directivos, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral según se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ([5]). Siempre que se cumplan los criterios pertinentes, quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas digitales, los trabajadores con empleos protegidos, 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.

(19) Un elemento importante para eliminar la discriminación retributiva es la transparencia retributiva previa al empleo. Por consiguiente, la presente Directiva debe aplicarse también a los solicitantes de empleo.

(20) Con el fin de eliminar los obstáculos que impiden a las víctimas de discriminación retributiva por razón de género ejercer su derecho a la igualdad de retribución, y de ofrecer orientaciones a los empleadores para garantizar que se respete dicho derecho, deben aclararse, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los conceptos fundamentales relacionados con la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, como «retribución» y «trabajo de igual valor». Esto debería facilitar la aplicación de dichos conceptos, especialmente para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

([5]) Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de julio de 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

(21) El principio de igualdad de retribución debe respetarse en lo que se refiere al salario o sueldo o a cualesquiera otras gratificaciones, en efectivo o en especie, que los trabajadores reciban directa o indirectamente de su empleador en razón de su empleo. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ([6]), el concepto de «retribución» debe incluir no solo el salario, sino también los componentes complementarios o variables de la retribución. En el caso de los componentes complementarios o variables, deben tenerse en cuenta todas las prestaciones adicionales al salario o sueldo base o mínimo ordinario que se abonen directa o indirectamente, en efectivo o en especie, al trabajador. Dichos componentes complementarios o variables pueden incluir, entre otros, las primas, la compensación por horas extraordinarias, el complemento de transporte, las dietas por alojamiento y manutención, el plus de formación, las indemnizaciones por despido, la prestación legal por enfermedad, las prestaciones reglamentarias y las pensiones de empleo. El concepto de «retribución» debe incluir todos los elementos de la remuneración exigibles con arreglo al Derecho, los convenios colectivos o las prácticas de cada Estado miembro.

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

(23) Los Estados miembros no deben estar obligados a crear nuevos organismos a efectos de la presente Directiva. Deben tener la posibilidad de encomendar las tareas derivadas de la presente Directiva a organismos ya existentes, entre los que se incluyen los interlocutores sociales, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, siempre que los Estados miembros cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

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

(25) El artículo 10 del TFUE establece que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión debe tratar de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con la retribución. La discriminación retributiva por razón 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 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 tal como están protegidos al amparo de las Directivas 2000/43/CE ([7]) o 2000/78/CE ([8]) del Consejo, por otra. Las mujeres con discapacidad, las mujeres de origen racial y étnico diverso, incluidas las mujeres gitanas, y las mujeres jóvenes o mayores se encuentran entre los grupos que pueden verse afectados por la discriminación interseccional. Por consiguiente, la Directiva debe aclarar que, en el contexto de la discriminación retributiva por razón de género, se debe poder tener presente tal combinación, disipando así cualquier duda que pueda existir a ese respecto en el marco jurídico vigente, de modo que los órganos jurisdiccionales nacionales, los organismos de fomento de la igualdad y otras autoridades competentes puedan tener debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la discriminación interseccional, en particular a efectos sustantivos y procesales y, más concretamente, a los efectos 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.

([6]) Por ejemplo, sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de febrero de 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de junio de 1982, Comisión de las Comunidades Europeas contra Gran Ducado de Luxemburgo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de junio de 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de junio de 1992, Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; sentencia del Tribunal de Justicia de 7 de marzo de 1996, Freers y Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de marzo de 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

([7]) Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

([8]) Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

Es importante adoptar un enfoque interseccional para comprender y abordar la brecha retributiva de género. Esta aclaración no debe cambiar el ámbito de aplicación de las obligaciones de los empleadores con respecto a las medidas de transparencia retributiva establecidas con arreglo a la presente Directiva. En particular, no debe exigirse a los empleadores que recopilen datos relacionados con motivos de discriminación protegidos distintos del sexo.

(26) Para respetar el derecho a la igualdad de retribución, los empleadores deben disponer de estructuras retributivas que garanticen, entre los trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la inexistencia de diferencias retributivas por razón de género que no estén justificadas sobre la base de criterios 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. Se debe poder basar dichas estructuras retributivas bien en las directrices de la Unión vigentes en materia de sistemas de evaluación y clasificación profesional que sean neutros con respecto al género, o bien en indicadores o modelos neutros con respecto al género. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el valor del trabajo debe evaluarse y compararse sobre la base de criterios objetivos, incluidos los requisitos educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, independientemente de las diferencias en los patrones de trabajo. Para facilitar la aplicación del concepto de trabajo de igual valor, especialmente en el caso de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, han de utilizarse criterios objetivos que incluyan cuatro factores: las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. Las directrices de la Unión vigentes han determinado que dichos factores son esenciales y suficientes para evaluar las tareas desempeñadas en una organización, independientemente del sector económico al que pertenezca.

Dado que no todos los factores son igualmente pertinentes para un puesto concreto, el empleador deberá ponderar cada uno de los cuatro factores en función de la pertinencia de dichos criterios para el empleo o puesto específico de que se trate. También pueden tenerse en cuenta criterios adicionales, cuando sean pertinentes y estén justificados. Cuando proceda, la Comisión debe poder actualizar las directrices de la Unión vigentes, en consulta con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

(27) Los sistemas nacionales de fijación de salarios varían y pueden basarse en convenios colectivos o en elementos decididos por el empleador. La presente Directiva no afecta a los diferentes sistemas nacionales de fijación de salarios.

(28) 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 los trabajadores demostrar que han recibido un trato menos favorable que un referente de distinto sexo que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En consonancia con las novedades que aporta la definición de discriminación directa e indirecta que figura en la Directiva 2006/54/CE, en las situaciones en las que no exista ningún referente real, debe permitirse la utilización de un referente de comparación hipotético para que los trabajadores puedan demostrar que no han recibido el mismo trato que ese referente hipotético de otro sexo. Con ello se 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 otro sexo hace prácticamente imposible presentar una reclamación de igualdad retributiva.

Además, no debe impedirse que los trabajadores esgriman otros hechos que permitan presumir una discriminación, como estadísticas u otra información disponible. Esto permitiría subsanar más eficazmente las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres en los sectores y profesiones donde impere la segregación por géneros, especialmente en aquellos en los que predominan las mujeres, como el sector asistencial.

(29) El Tribunal de Justicia ha aclarado que, para determinar si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador ([9]). Los trabajadores pueden encontrarse en una situación comparable incluso si no trabajan para el mismo empleador, siempre que las condiciones de retribución puedan atribuirse a una única fuente que las determine y que dichas condiciones sean iguales y comparables. Tal puede ser el caso cuando las condiciones de retribución pertinentes estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios en materia de retribución aplicables a varios empleadores, o cuando esas condiciones se establezcan de forma centralizada para más de una organización o empresa dentro de un holding o grupo de empresas. Además, el Tribunal de Justicia ha aclarado que la comparación no se limita a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que la parte demandante ([10]). Asimismo, cuando se realice la evaluación real, debe reconocerse que una diferencia de retribución puede explicarse por factores no relacionados con el sexo.

([9]) Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de septiembre de 2002, Lawrence y otros, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.
([10]) Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

(30) Los Estados miembros deben garantizar que se imparta formación y se faciliten herramientas y metodologías específicas para ayudar y orientar a los empleadores en la evaluación de lo que constituye un trabajo de igual valor. Ello debería facilitar la aplicación de este concepto, especialmente para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Teniendo en cuenta el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, los Estados miembros deben poder confiar el desarrollo de herramientas y metodologías específicas a los interlocutores sociales o desarrollarlas en cooperación o previa consulta con los interlocutores sociales.

(31) Si no se utilizan con arreglo a criterios neutros con respecto al género, los sistemas de clasificación y evaluación profesional pueden dar lugar —especialmente si incorporan estereotipos tradicionales de género— a una discriminación retributiva por razón 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 trabajo realizado es de igual valor. Cuando, en cambio, se utilizan sistemas de evaluación y clasificación profesional que son neutros con respecto al género, estos resultan eficaces para establecer un sistema retributivo transparente y son imprescindibles para asegurar que se excluya la discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Detectan discriminaciones retributivas indirectas relacionadas con la infravaloración de los puestos de trabajo que habitualmente ocupan las mujeres. Para ello, miden y comparan puestos de trabajo de contenido diferente pero de igual valor, con lo que sustentan el principio de igualdad de retribución.

(32) La falta de información sobre la banda retributiva prevista para un puesto de trabajo crea una asimetría informativa que limita la capacidad de negociación de los solicitantes de empleo. La transparencia debería permitir que quienes aspiran a un puesto puedan 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. La transparencia también garantizaría la existencia de una base explícita y libre de sesgos de género para la fijación de retribuciones y dificultaría la infravaloración de la retribución con respecto a las competencias y la experiencia. La transparencia abordaría también la discriminación interseccional, ya que la falta de transparencia en las estructuras retributivas posibilita prácticas discriminatorias por diversos motivos de discriminación. Los solicitantes de empleo deben recibir información sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial por un medio que garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de vacante que se publique, antes de la entrevista de trabajo, o por otro medio antes de la celebración del contrato de trabajo. La información debe ser facilitada por el empleador o por otra vía, por ejemplo, a través de los interlocutores sociales.

(33) Para poner fin a la perpetuación de la brecha retributiva de género, que ha afectado a numerosas personas a lo largo del tiempo, los empleadores deben garantizar que los anuncios de vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución. No debe permitirse que los empleadores hagan averiguaciones ni traten proactivamente de obtener información sobre la retribución actual o el historial retributivo previo del solicitante de empleo.

(34) 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 la carga administrativa para los empleadores, con especial atención a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas. Cuando proceda, las medidas deben adaptarse al tamaño de las empresas y tener en cuenta sus efectivos. El número de trabajadores empleados por los empleadores que debe aplicarse como criterio para determinar si un empleador está sujeto a la obligación de informar sobre las retribuciones con arreglo a lo previsto en la presente Directiva se fija teniendo en cuenta la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión sobre microempresas, pequeñas y medianas empresas ([11]).

(35) Los empleadores deben poner a disposición de los trabajadores los criterios que se utilizan para determinar los niveles retributivos y la progresión retributiva. La progresión retributiva se refiere al proceso por el que un trabajador pasa a un nivel retributivo superior. Los criterios relacionados con la progresión salarial pueden incluir, entre otros, el rendimiento individual, el desarrollo de competencias y la antigüedad. Al aplicar esa obligación, los Estados miembros deben prestar especial atención a evitar imponer una carga administrativa excesiva a las microempresas y las pequeñas empresas. Los Estados miembros también deben poder facilitar modelos predeterminados para atenuar la carga de las microempresas y las pequeñas empresas y ayudarlas a cumplir con la obligación. Los Estados miembros deben poder eximir a los empleadores que sean microempresas o pequeñas empresas de la obligación relativa a la progresión salarial, por ejemplo, permitiéndoles que pongan los criterios de progresión salarial a disposición de los trabajadores previa petición.

(36) Todos los trabajadores deben tener derecho a obtener información, si así la solicitan, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, de la categoría de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. También deben tener la posibilidad de recibir la información a través de los representantes de los trabajadores o de un organismo de fomento de la igualdad. Los empleadores deben informar anualmente a los trabajadores de dicho derecho, así como de los pasos que han de seguirse para ejercerlo. Los empleadores también pueden optar por facilitar dicha información por iniciativa propia, sin que los trabajadores tengan que solicitarla.

([11]) Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas (DO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

(37) La presente Directiva debe garantizar que las personas con discapacidad tengan un acceso adecuado a la información facilitada en virtud de la presente Directiva a los solicitantes de empleo y a los trabajadores. Se les facilitará dicha información teniendo en cuenta sus discapacidades particulares, en un formato y con una forma de asistencia y apoyo adecuada que garanticen su acceso a la información y la comprensión de esta. Lo anterior podría consistir, por ejemplo, en proporcionar la información de una forma que sea fácil de entender y que puedan percibir, utilizando un tamaño de letra adecuado, suficiente contraste u otro formato adecuado al tipo de discapacidad. Cuando proceda, será de aplicación la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo ([12]).

(38) Los empleadores que tengan una plantilla mínima de 100 personas deben presentar periódicamente información sobre la retribución, conforme a lo dispuesto en la presente Directiva. Los organismos de seguimiento de los Estados miembros deben publicar esta información de manera transparente y adecuada. Los empleadores podrán publicar dicha información en su sitio web o ponerla a disposición del público de otra manera, por ejemplo incluyendo los datos de su informe de gestión en el informe de gestión elaborado en virtud de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo ([13]), cuando proceda. Los empleadores sujetos a los requisitos de dicha Directiva pueden optar por informar sobre la retribución junto con otras cuestiones relacionadas con los trabajadores en su informe de gestión. Para maximizar la cobertura de la transparencia retributiva de los trabajadores, los Estados miembros pueden aumentar la frecuencia de la presentación de información o establecer la obligatoriedad de presentar periódicamente información sobre la retribución para los empleadores con menos de 100 trabajadores.

(39) La información sobre las retribuciones debe permitir a los empleadores evaluar y hacer seguimiento de sus políticas y estructuras retributivas, lo que les permitiría ajustarse de manera proactiva al principio de igualdad de retribución. La información y las evaluaciones retributivas conjuntas contribuyen a aumentar la concienciación sobre los sesgos de género en las estructuras retributivas y sobre la discriminación retributiva, así como a abordar dichos sesgos y discriminaciones de forma eficaz y sistémica, beneficiando de este modo a todas las personas que trabajan para el mismo empleador. Al mismo tiempo, los datos desglosados por sexo 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. Cuando las diferencias en la retribución media por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre trabajadoras y trabajadores no se justifican sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, el empleador deberá adoptar medidas para suprimir esas desigualdades.

(40) Para reducir la carga que estas medidas imponen a los empleadores, los Estados miembros pueden recopilar e interconectar los datos necesarios a través de sus Administraciones nacionales, de modo que se pueda 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 la seguridad social, y sería posible si se dispusiera de datos administrativos que relacionaran los datos de los empleadores a nivel de la empresa u organización con los datos de los trabajadores a nivel individual, incluidas las prestaciones en efectivo y en especie. Los Estados miembros pueden recopilar dicha información no solo para los empleadores que estén sujetos a la obligación de presentación de información sobre las retribuciones en virtud de la presente Directiva, sino también para los empleadores que no estén sujetos a tal obligación y presenten la información de forma voluntaria. La publicación, por parte de los Estados miembros, de la información requerida debe sustituir a la obligación de información sobre las retribuciones 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.

(41) Para que la información sobre la brecha retributiva de género al nivel de la organización esté ampliamente disponible, los Estados miembros deben confiar al organismo de seguimiento designado con arreglo a la presente Directiva la tarea de compilar los datos sobre la brecha retributiva que reciba de los empleadores, sin imponer cargas adicionales a estos últimos. El organismo de seguimiento debe publicar esta información, lo que incluye publicarla en un sitio web de fácil acceso, de forma tal que puedan compararse los datos de cada empleador, sector y región del Estado miembro de que se trate.

(42) Los Estados miembros podrán dar un reconocimiento a los empleadores que, sin estar sujetos a las obligaciones de información establecidas en la presente Directiva, informen voluntariamente sobre la retribución, por ejemplo mediante un distintivo de transparencia retributiva, con miras a promover las buenas prácticas en relación con los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva.

([12]) Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, p. 1).

([13]) Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo (DO L 182 de 29.6.2013, p. 19).

(43) Las evaluaciones retributivas conjuntas deben activar el examen y la revisión de las estructuras retributivas en las organizaciones que tengan una plantilla mínima de 100 personas donde haya desigualdades de retribución. La evaluación retributiva conjunta debe llevarse a cabo si los empleadores y los representantes de los trabajadores afectados no están de acuerdo sobre si una diferencia de al menos el 5 % en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores en una categoría determinada puede justificarse sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, o si el empleador no aporta tal justificación o no subsana tal diferencia en el nivel retributivo en un plazo de seis meses a contar de la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones. La evaluación retributiva conjunta debe ser llevada a cabo por los empleadores, en cooperación con los representantes de los trabajadores. De no existir representantes de los trabajadores, los trabajadores deben designarlos a efectos de la evaluación retributiva conjunta. Las evaluaciones retributivas conjuntas deben conducir en un plazo razonable a la eliminación de la discriminación retributiva por razón de género, mediante la adopción de medidas correctoras.

(44) Todo tratamiento o publicación de información con arreglo a la presente Directiva debe ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo ([14]). A esas disposiciones deben añadirse garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable. No debe impedirse a los trabajadores revelar voluntariamente su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución.

(45) Es importante que, en la negociación colectiva, los interlocutores sociales incluyan en el diálogo y presten 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 los empleadores. Para ello, los Estados miembros, de conformidad con sus sistemas y prácticas nacionales, deben adoptar las medidas adecuadas para alentar a los interlocutores sociales a prestar la debida atención a las cuestiones de igualdad de retribución, lo que puede incluir mantener un diálogo en el nivel adecuado de la negociación colectiva, medidas para estimular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en relación con las cuestiones de que se trate, eliminar restricciones indebidas al ejercicio de dicho derecho y desarrollar sistemas de evaluación y clasificación profesional que sean neutros con respecto al género.

(46) Todos 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 prevea el recurso a la conciliación, o que haga obligatoria la intervención de un organismo de fomento de la igualdad o prevea al respecto incentivos o sanciones no debe impedir a las partes ejercer su derecho de acceso a la justicia.

(47) La participación de los organismos de fomento de la 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 fomento de la igualdad deben ser lo suficientemente amplios como para cubrir plenamente la discriminación retributiva por razón de género, en particular la transparencia retributiva y cualesquiera otros derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva. Con el fin de superar los obstáculos procedimentales y financieros a los que se enfrentan los trabajadores cuando tratan de ejercer su derecho a la igualdad de retribución, los organismos de fomento de la igualdad, así como las asociaciones, las organizaciones y los representantes de los trabajadores u otras entidades jurídicas que tengan interés en asegurar la igualdad entre mujeres y hombres deben poder representar a particulares. Deben poder asistir a los trabajadores, actuando en su nombre o en su favor, de modo que quienes hayan sufrido discriminación puedan interponer efectivamente una reclamación en relación con la presunta infracción de sus derechos y del principio de igualdad de retribución.

(48) La interposición de demandas en nombre o en favor de varios trabajadores es una forma de facilitar procedimientos que, de otro modo, no se habrían interpuesto debido a los obstáculos procedimentales y financieros o el temor a la victimización; también facilita los procedimientos cuando los trabajadores se enfrentan a múltiples motivos de discriminación que pueden 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 a la igualdad de género en el conjunto de la sociedad. La posibilidad de reparación colectiva puede incentivar el cumplimiento proactivo de las medidas de transparencia retributiva, crear presión entre iguales, aumentar la concienciación de los empleadores y su disposición a actuar de forma preventiva y abordar el carácter sistémico de la discriminación retributiva. Los Estados miembros podrán decidir establecer criterios de cualificación para los representantes de los trabajadores en procedimientos judiciales relativos a demandas por el derecho de igualdad de retribución, a fin de garantizar que dichos representantes estén debidamente cualificados.

([14]) 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).

(49) Los Estados miembros deben garantizar que se asignen recursos suficientes a los organismos de fomento de la 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. Esto incluye, por ejemplo, asignar los importes recaudados en concepto de multas a los organismos de fomento de la 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.

(50) Toda indemnización debe cubrir íntegramente los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la discriminación retributiva por razón de género de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ([15]). Debe incluir la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, además del resarcimiento por la pérdida de oportunidades, como el acceso a determinadas prestaciones en función del nivel retributivo, y los daños morales sufridos, como el sufrimiento causado por la infravaloración del trabajo realizado. En su caso, la indemnización puede tener en cuenta los daños causados por la discriminación retributiva por razón de sexo sumada a otros motivos de discriminación protegidos. Los Estados miembros no deben fijar previamente un límite máximo para la indemnización.

(51) Además de la indemnización, deben contemplarse otras vías de reparación. Por ejemplo, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales 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, por ejemplo, la obligación de revisar el mecanismo de fijación de la retribución con arreglo a una evaluación y una clasificación neutras con respecto al género; el establecimiento de un plan de acción para eliminar las discrepancias constatadas y reducir toda diferencia retributiva que no esté fundamentada; el suministro de información a los trabajadores para que sean más conscientes de su derecho a la igualdad de retribución; y la impartición de formación obligatoria para el personal de recursos humanos sobre igualdad retributiva y sobre técnicas de evaluación y clasificación profesional neutras con respecto al género.

(52) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ([16]), la Directiva 2006/54/CE introduce disposiciones destinadas a garantizar que la carga de la prueba revierta en la parte demandada cuando se esté ante un caso de discriminación prima facie. No obstante, no siempre es fácil ni para las víctimas ni para los órganos jurisdiccionales saber siquiera cómo establecer dicha presunción. En el asunto C-109/88, el Tribunal de Justicia consideró que, cuando exista una política de salarios caracterizada por una falta total de transparencia, la carga de la prueba debe trasladarse a la parte demandada, sin necesidad de que el trabajador tenga que demostrar la existencia de un caso de discriminación retributiva *prima facie*. De igual manera, la carga de la prueba debe trasladarse a la parte demandada cuando el empleador no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la presente Directiva, por ejemplo, al rehusar aportar la información solicitada por los trabajadores o al no presentar información sobre la brecha retributiva de género, cuando sea pertinente, salvo cuando el empleador demuestre que dicha infracción fue manifiestamente involuntaria y de carácter menor.

(53) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las normas nacionales sobre plazos de prescripción relativos a la interposición de demandas en relación con presuntas infracciones de los derechos contemplados en la presente Directiva deben ser tales que no hagan prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de esos derechos. Los plazos de prescripción crean obstáculos específicos para las víctimas de discriminación retributiva por razón de género. Por ello, deben establecerse unas 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 suspende o interrumpe, y disponer que el plazo de prescripción para la presentación de demandas sea de al menos tres años. Los plazos de prescripción no deben comenzar a correr antes de que la parte demandante tenga conocimiento de la infracción, o quepa esperar razonablemente que lo tenga. Los Estados miembros deben poder decidir que el plazo de prescripción no comience a correr mientras la infracción esté en curso o antes de que finalice el contrato de trabajo o la relación laboral.

(54) Las costas procesales suponen un importante desincentivo para que las víctimas de discriminación retributiva por razón de género interpongan demandas por la presunta infracción de su derecho a la igualdad de retribución, lo que conlleva que la protección de los trabajadores y el cumplimiento del derecho a la igualdad de retribución sean insuficientes. Con el fin de eliminar este importante obstáculo procesal a la justicia, los Estados Miembros deben garantiza que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan evaluar si la parte demandante cuya demanda no ha prosperado tenía motivos razonables para interponerla y, en caso afirmativo, si debe eximirse a dicho demandantes del pago de las costas procesales. Lo anterior se debe aplicar, en particular, cuando la parte demandada contra quien no haya prosperado una demanda haya incumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la presente Directiva.

([15]) Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831.
([16]) Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

(55) 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. Las sanciones deben incluir multas, que pueden basarse en el volumen de negocios anual bruto del empleador o en su masa salarial. Debe tenerse en cuenta cualquier otro factor agravante o atenuante que pueda aplicarse a las circunstancias del caso, por ejemplo, que la discriminación retributiva por razón de sexo se combine con otros motivos de discriminación protegidos. Corresponde a los Estados miembros determinar las infracciones de derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor para las que las multas son la sanción más adecuada.

(56) Los Estados miembros deben establecer sanciones específicas en caso de 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 infracciones y tengan un efecto disuasorio. 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 de cualquier licitación pública.

(57) Las obligaciones que se derivan para los empleadores en virtud de la presente Directiva forman parte de las obligaciones vigentes en los ámbitos del Derecho medioambiental, social y laboral cuyo cumplimiento deben garantizar los Estados miembros en virtud de las Directivas 2014/23/UE ([17]), 2014/24/UE ([18]) y 2014/25/UE ([19]) del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la participación en procedimientos de contratación pública. Para hacer cumplir las obligaciones de los empleadores 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 concesiones o un contratos públicos, de mecanismos de fijación de las retribuciones que no den lugar a una brecha retributiva de género entre los trabajadores en ninguna categoría de trabajadores que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor que no pueda justificarse sobre la base de criterios neutros con respecto al género. Además, los Estados miembros deben considerar exigir a los poderes adjudicadores que 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. Los poderes adjudicadores también deben poder tener en cuenta el incumplimiento del principio de igualdad de retribución por parte del licitador o de alguno de sus subcontratistas al considerar la aplicación de motivos de exclusión o al tomar la decisión de no adjudicar un contrato al licitador que presente la oferta económicamente más ventajosa.

(58) La aplicación efectiva del derecho a la igualdad de retribución exige una protección administrativa y judicial adecuada contra cualquier trato desfavorable en represalia a cualquier intento de los trabajadores de ejercer dicho derecho, a cualquier denuncia ante el empleador o a cualquier procedimiento administrativo o judicial dirigido a garantizar el cumplimiento del citado derecho. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ([20]), la categoría de trabajadores que pueden acogerse a la protección debe entenderse en sentido amplio e incluir a todos los trabajadores que puedan ser objeto de medidas de represalia tomadas por el empresario como reacción a una reclamación presentada por una discriminación por razón de sexo. La protección no se limita únicamente a los trabajadores que han presentado una reclamación o a sus representantes, ni a los que cumplan determinados requisitos formales a los que está supeditado el reconocimiento de cierta condición, como la de testigo.

(59) Para mejorar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución, la presente Directiva debe reforzar los instrumentos y procedimientos existentes para lograr el cumplimiento 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.

(60) La presente Directiva establece requisitos mínimos, de modo que respeta la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores. Salvo cuando la presente Directiva introduzca disposiciones que sean más favorables para los trabajadores, 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 nacional vigentes en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para recortar los derechos de los trabajadores en lo que respecta al principio de igualdad de retribución.

([17]) 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).

([18]) 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).

([19]) 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).

([20]) Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de junio de 2019, Hakelbracht y otros, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

(61) A fin de garantizar un seguimiento adecuado del cumplimiento del derecho a la igualdad de retribución, los Estados miembros deben crear o designar un organismo de seguimiento específico. Ese organismo, que debe poder 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 dispuestas en la presente Directiva y recopilar determinados datos para vigilar las desigualdades retributivas y las repercusiones de las medidas de transparencia retributiva. Los Estados miembros deben poder designar más de un organismo, siempre que las funciones de seguimiento y análisis establecidas en la presente Directiva estén garantizadas por un organismo central.

(62) La compilación de estadísticas salariales desglosadas por sexo y la transmisión a la Comisión (Eurostat) de estadísticas precisas y completas son actividades esenciales para analizar y hacer seguimiento de los cambios en la brecha retributiva de género al nivel de la Unión. El Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo ([21]) 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 la vigilancia de la desigualdad retributiva de género y aumentar la concienciación al respecto. La disponibilidad y la comparabilidad de estos datos es fundamental para evaluar la evolución de la situación, tanto a escala nacional como en el conjunto de la Unión. Las estadísticas pertinentes transmitidas a la Comisión (Eurostat) deben recopilarse con fines estadísticos en el sentido del Reglamento (CE) n.º 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo ([22]).

(63) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, una aplicación mejor y más eficaz del principio de igualdad de retribución mediante el establecimiento de requisitos mínimos comunes que deben aplicarse a todas las empresas y organizaciones de la Unión, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a sus dimensiones y efectos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en ese mismo artículo, la presente Directiva, que se limita a fijar normas mínimas, no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(64) 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. Por ello, los Estados miembros deben tener la posibilidad de confiar a los interlocutores sociales la aplicación total o parcial de la presente Directiva, siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurar que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados que esta persigue.

(65) 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. Por tanto, los Estados miembros deben evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que esas empresas 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.

(66) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42 del Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo ([23]), emitió su dictamen el 27 de abril de 2021.

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

([22]) Reglamento (CE) n.º 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2009, relativo a la estadística europea y por el que se deroga el Reglamento (CE, Euratom) n.º 1101/2008 relativo a la transmisión a la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas de las informaciones amparadas por el secreto estadístico, el Reglamento (CE) n.º 322/97 del Consejo sobre la estadística comunitaria y la Decisión 89/382/CEE, Euratom del Consejo por la que se crea un Comité del programa estadístico de las Comunidades Europeas (DO L 87 de 31.3.2009, p. 164).

([23]) 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).

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 por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres (en lo sucesivo, «principio de igualdad de retribución») 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 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 según se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, y habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

3. A efectos del artículo 5, la presente Directiva se aplicará a los solicitantes de empleo.

Artículo 3

Definiciones

1. A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) «retribución»: el salario o sueldo base o mínimo ordinario y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie («componentes complementarios o variables»), por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

b) «nivel retributivo»: la retribución bruta anual y la retribución bruta por hora correspondiente;

c) «brecha retributiva de género»: la diferencia entre los niveles retributivos medios de las mujeres y de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un porcentaje del nivel retributivo medio de los trabajadores de género masculino;

d) «nivel retributivo mediano»: el nivel retributivo en el que la mitad de los trabajadores de un empleador gana más y la otra mitad gana menos;

e) «brecha retributiva de género mediana»: la diferencia entre el nivel retributivo mediano de las mujeres y el nivel retributivo mediano de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un 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 estos se dividen en función de sus niveles retributivos, del más bajo al más alto;

g) «trabajo de igual valor»: un trabajo que se considere de igual valor con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género a que se refiere el artículo 4, apartado 4;

h) «categoría de trabajadores»: los trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, agrupados de forma no arbitraria, con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género a que se refiere el artículo 4, apartado 4, por su empleador y, cuando proceda, en cooperación con los representantes de los trabajadores de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales;

i) «discriminación directa»: la situación en la que una persona recibe un trato menos favorable, en razón de su sexo, que el trato que recibe, haya recibido o pudiera recibir otra persona en una situación comparable;

j) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a las personas de un determinado sexo en una situación de desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente sobre la base de una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean apropiados y necesarios;

k) «inspección de trabajo»: el organismo o los organismos responsables, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, de las funciones de control e inspección del mercado de trabajo, con la excepción de que, cuando así lo disponga el Derecho nacional, los interlocutores sociales podrán desempeñar dichas funciones;

l) «organismo de fomento de la igualdad»: el organismo o los organismos designados en virtud del artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE;

m) «representantes de los trabajadores»: representantes de los trabajadores de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.

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, letra a), 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 dicho ejercicio;

b) toda orden de discriminar a personas por razón de su sexo;

c) el trato menos favorable en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE del Consejo ([24]);

d) cualquier trato menos favorable en el sentido de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo ([25]), por razón de sexo, incluido en lo relativo al permiso de paternidad, el permiso parental o el permiso para cuidadores;

e) la discriminación interseccional, que es la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE.

3. El apartado 2, letra e), no implicará para los empleadores obligaciones adicionales de recopilar los datos a que se refiere la presente Directiva en relación con otros motivos de discriminación protegidos distintos del sexo.

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

2. Los Estados miembros adoptarán, en consulta con los organismos de fomento de la igualdad, las medidas necesarias para asegurar que se facilitan herramientas o metodologías analíticas de fácil acceso para proporcionar ayuda y orientación a la hora de evaluar y comparar el valor del trabajo con arreglo a los criterios que se establecen en el presente artículo. Esas herramientas o metodologías permitirán a los empleadores o a los interlocutores sociales establecer y utilizar fácilmente sistemas de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género que excluyan toda discriminación retributiva por razón de sexo.

([24]) 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).

([25]) 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).

3. Cuando proceda, la Comisión podrá actualizar las directrices a escala de la Unión relacionadas con los sistemas de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género, en consulta con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

4. Las estructuras retributivas deberán permitir evaluar, en lo que respecta al valor del trabajo, si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género acordados con los representantes de los trabajadores, de existir tales representantes. Estos criterios no se basarán, ni directa ni indirectamente, en el sexo de los trabajadores. Incluirán las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, y, si procede, cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o empleo específico. Se aplicarán de manera objetiva y neutra con respecto al género, de forma tal que se excluya toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En particular, no subestimarán las aptitudes interpersonales pertinentes.

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 lo siguiente:

a) la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran, y

b) en su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto.

Esa información se facilitará de tal forma que se garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de la vacante que se publique o por otro medio.

2. Ningún empleador podrá hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

3. Los empleadores deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «derecho a la igualdad de retribución»).

Artículo 6

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

1. Los empleadores pondrán a disposición de su personal de manera fácil los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género.

2. Los Estados miembros podrán eximir a los empleadores con una plantilla de menos de 50 trabajadores de la obligación relacionada con la progresión retributiva que establece el apartado 1.

Artículo 7

Derecho a la información

1. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y a recibir información por escrito, de conformidad con los apartados 2 y 4, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.

2. Los trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar y recibir la información a que se refiere el apartado 1 a través de sus representantes de los trabajadores, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales. También tendrán la posibilidad de solicitar y recibir la información a través de un organismo de fomento de la igualdad.

Si la información recibida es inexacta o está incompleta, los trabajadores tendrán derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes de los trabajadores, aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada.

3. Los empleadores informarán anualmente a todos los trabajadores de su derecho a recibir la información a que se refiere el apartado 1 y de los pasos que debe seguir el trabajador para ejercer ese derecho.

4. Los empleadores facilitarán la información a que se refiere el apartado 1 en un plazo razonable y, en cualquier caso, en los dos meses a contar de la fecha en la que se cursó la solicitud.

5. No se impedirá a los trabajadores revelar su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución. En particular, los Estados miembros establecerán medidas para prohibir las cláusulas contractuales que impidan a los trabajadores la divulgación de información sobre su retribución.

6. Los empleadores podrán exigir que los trabajadores que hayan obtenido información con arreglo al presente artículo, distinta de la información relativa a su propia retribución o su propio nivel retributivo, no la utilicen con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución.

Artículo 8

Accesibilidad de la información

Los empleadores facilitarán la información que proporcionen a los trabajadores o los solicitantes de empleo con arreglo a los artículos 5, 6 y 7 en un formato que sea accesible para las personas con discapacidad y que tenga en cuenta sus necesidades específicas.

Artículo 9

Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras

1. Los Estados miembros garantizarán que los empleadores faciliten la siguiente información sobre su organización, de conformidad con el presente artículo:

a) la brecha retributiva de género;

b) la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables;

c) la brecha retributiva de género mediana;

d) la brecha retributiva de género mediana en los 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 de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

2. Los empleadores con una plantilla igual o superior a 250 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año.

3. Los empleadores con una plantilla comprendida entre 150 y 249 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada tres años.

4. Los empleadores con una plantilla comprendida entre 100 y 149 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años.

5. Los Estados miembros no impedirán que los empleadores con una plantilla inferior a 100 trabajadores faciliten la información que dispone el apartado 1 con carácter voluntario. Los Estados miembros podrán, con arreglo al Derecho nacional, exigir a los empleadores con una plantilla inferior a 100 trabajadores que faciliten información sobre las remuneraciones.

6. El equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información previa consulta con los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a las metodologías utilizadas por el empleador.

7. La información a que se refiere el apartado 1, letras a) a g), del presente artículo se comunicará a la autoridad encargada de recopilar y publicar dichos datos con arreglo al artículo 29, apartado 3, letra c). El empleador podrá publicar la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f), del presente artículo en su sitio web o divulgarla por otros medios.

8. Los Estados miembros podrán compilar por sí mismos la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f), del presente artículo, sobre la base de datos administrativos como los presentados por los empleadores a las autoridades fiscales o de la seguridad social. La información se hará pública con arreglo al artículo 29, apartado 3, letra c).

9. Los empleadores facilitarán la información a que se refiere el apartado 1, letra g), a todos sus trabajadores y a sus respectivos representantes de los trabajadores. Los empleadores también facilitarán la información a la inspección de trabajo y al organismo de fomento de la igualdad, a petición de estos. También se facilitará, previa solicitud, la información correspondiente a los cuatro años anteriores, si está disponible.

10. Los trabajadores, los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad tendrán derecho a solicitar a los empleadores aclaraciones y pormenores adicionales sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las oportunas explicaciones sobre cualquier diferencia retributiva de género. Los empleadores deberán ofrecer una respuesta motivada a ese tipo de solicitudes en un plazo razonable. Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, los empleadores deberán corregir la situación en un plazo razonable en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad.

Artículo 10

Evaluación retributiva conjunta

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que los empleadores que están sujetos a la obligación de informar sobre las retribuciones en virtud del artículo 9 realicen, en cooperación con los representantes de los trabajadores, una evaluación retributiva conjunta cuando se cumplan todas las condiciones siguientes:

a) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores;

b) que el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;

c) que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.

2. La evaluación retributiva conjunta se llevará a cabo con el fin de detectar, subsanar y evitar diferencias de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género e incluirá lo siguiente:

a) un análisis de la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada categoría de trabajadores;

b) información sobre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores y los componentes complementarios o variables para cada categoría de trabajadores;

c) cualquier diferencia en los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores en cada categoría de trabajadores;

d) las razones, si las hay, de tales diferencias en los niveles retributivos medios, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género y determinadas de forma conjunta por los representantes de los trabajadores y el empleador;

e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que han recibido alguna mejora de su retribución tras su reincorporación después de un permiso de maternidad o de paternidad, un permiso parental o un permiso para cuidadores, si se produjo tal mejora en la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso;

f) medidas para resolver las diferencias de retribución, si no están justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;

g) una evaluación de la eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retributivas conjuntas.

3. Los empleadores pondrán la evaluación retributiva conjunta a disposición de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores y la comunicarán al organismo de seguimiento con arreglo al artículo 29, apartado 3, letra d). La facilitarán también a la inspección de trabajo y al organismo de fomento de la igualdad, a petición de estos.

4. Al aplicar las medidas señaladas en la evaluación retributiva conjunta, el empleador deberá subsanar las diferencias retributivas injustificadas en un plazo razonable, en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales. Podrá pedirse a la inspección de trabajo o al organismo de fomento de la igualdad que participen en el proceso. La aplicación de las medidas incluirá un análisis de los sistemas existentes de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género o el establecimiento de tales sistemas, para garantizar la exclusión de toda discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo.

Artículo 11

Apoyo a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores

Los Estados miembros prestarán apoyo, en forma de asistencia técnica y formación, a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores y a los representantes de los trabajadores de que se trate, a fin de facilitarles el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Artículo 12

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, 9 y 10 se facilitará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679.

2. Ningún dato personal tratado con arreglo a los artículos 7, 9 o 10 de la presente Directiva podrá utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución.

3. Los Estados miembros podrán decidir que, cuando la divulgación de información con arreglo a los artículos 7, 9 y 10 dé lugar a la divulgación, directa o indirecta, de la retribución de un trabajador identificable, solo tengan acceso a dicha información los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad. Los representantes de los trabajadores o el organismo de fomento de la igualdad asesorarán a los trabajadores acerca de la posibilidad de interponer una demanda al amparo de la presente Directiva sin revelar los niveles retributivos efectivos de cada uno de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. A los efectos de seguimiento con arreglo al artículo 29, la información estará disponible sin restricciones.

Artículo 13

Diálogo social

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

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y tomando en consideración las diversidad de prácticas nacionales, los Estados Miembros adoptarán las medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sobre las medidas para luchar contra la discriminación retributiva y su repercusión negativa en la valoración de los puestos de trabajo desempeñados predominantemente por trabajadores de un determinado sexo.

CAPÍTULO III

VIAS DE REPARACION Y CUMPLIMIENTO EFECTIVO

Artículo 14

Defensa de los derechos

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

Artículo 15

Procedimientos en nombre o en favor de los trabajadores

Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones, organismos de fomento de la 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 participar en cualquier procedimiento administrativo o judicial respecto a una presunta infracción de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Podrán actuar en nombre o en favor de todo trabajador que sea una presunta víctima de la infracción de cualquiera de los derechos o las obligaciones relacionados con el principio de igualdad de retribución, con la autorización de dicha persona.

Artículo 16

Derecho a indemnización

1. Los Estados miembros se asegurarán de que todo trabajador que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de la infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución tenga el derecho de reclamar y obtener una indemnización o reparación íntegra, según determine el Estado miembro, por dicho perjuicio.

2. La indemnización o reparación a que se refiere el apartado 1 constituirá una indemnización o una reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva por los daños y perjuicios sufridos, y será disuasoria y proporcionada.

3. La indemnización o reparación restituirá a la parte que haya sufrido un perjuicio 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 los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución. Los Estados miembros velarán por incluir en la indemnización o reparación la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier perjuicio causado por otros factores pertinentes, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional, así como los intereses de demora.

4. La indemnización o reparación no estará sujeta a ningún límite máximo fijado previamente.

Artículo 17

Otras vías de reparación

1. Los Estados miembros velarán por que, en caso de infracción de los derechos y las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales puedan decidir, de conformidad con el Derecho nacional, a petición de la parte reclamante y a expensas de la parte reclamada:

a) una medida por la que se ordene el cese de la infracción;

b) una medida por la que se ordene la adopción de medidas para garantizar que se apliquen los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución.

2. Cuando la parte reclamada no cumpla una orden dictada en virtud del apartado 1, los Estados miembros velarán por que sus autoridades competentes u órganos jurisdiccionales puedan, en su caso, imponer una multa coercitiva con el fin de garantizar el cumplimiento.

Artículo 18

Inversión de la carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas apropiadas de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales para que, cuando los trabajadores que se consideren perjudicados por no habérseles aplicado el principio de igualdad de retribución demuestren ante una autoridad competente u órgano jurisdiccional nacional hechos que permitan presumir una discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte reclamada demostrar que no se ha producido tal discriminación directa o indirecta en relación con la retribución.

2. Los Estados miembros se asegurarán de que, cuando el empleador no haya cumplido las obligaciones de trasparencia retributiva que se establecen en los artículos 5, 6, 7, 9 y 10, corresponda al empleador, en todo procedimiento administrativo o judicial en relación con una presunta discriminación directa o indirecta en relación con la retribución, demostrar que no se ha producido tal discriminación.

El párrafo primero del presente apartado no se aplicará cuando el empleador demuestre que el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 5, 6, 7, 9 y 10 fue manifiestamente involuntario y de carácter menor.

3. La presente Directiva no impedirá a los Estados miembros introducir normas sobre la carga de la prueba más favorables para un trabajador que inicie un procedimiento administrativo o procedimiento judicial respecto a una supuesta infracción de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

4. 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 las autoridades competentes o a los órganos jurisdiccionales nacionales.

5. El presente artículo no se aplicará a los procedimientos penales, salvo que el Derecho nacional disponga otra cosa.

Artículo 19

Probar la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor

1. Al determinar si las trabajadoras y los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la evaluación de si se encuentran en una situación comparable no se limitará a situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se ampliará a la fuente única que determine las condiciones de retribución. Se considerará que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores.

2. La evaluación de si los trabajadores se encuentran en una situación comparable no se limitará a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que el trabajador o la trabajadora de que se trate.

3. Cuando no pueda determinarse ningún referente de comparación real, se permitirá utilizar cualquier otra prueba para demostrar la presunta discriminación retributiva, incluidas estadísticas o una comparación de cómo se trataría a un trabajador en una situación comparable.

Artículo 20

Acceso a las pruebas

1. Los Estados miembros velarán por que, en los procedimientos correspondientes a una reclamación de igualdad retributiva, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales puedan ordenar a la parte reclamada que exhiba cualquier prueba pertinente que obre en poder de la parte reclamada, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales.

2. Los Estados miembros garantizarán que las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para la reclamación de igualdad retributiva. Velarán asimismo por que, cuando ordenen revelar esa información, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales tengan a su disposición medidas eficaces para protegerla, de conformidad con las normas procesales nacionales.

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 reclamante.

Artículo 21

Plazos de prescripción

1. Los Estados miembros velarán por que las normas nacionales aplicables a los plazos de prescripción para la interposición de reclamaciones relativas a la igualdad de retribución determinen cuándo empieza a correr el plazo, su duración y las circunstancias en las que puede suspenderse o interrumpirse. Los plazos de prescripción no deben comenzar a correr antes de que la parte reclamante tenga conocimiento de una infracción, o quepa esperar razonablemente que lo tenga. Los Estados miembros podrán decidir que los plazos de prescripción no comiencen a correr mientras una infracción esté en curso o antes de que finalice el contrato de trabajo o la relación laboral. Tales plazos de prescripción no serán inferiores a tres años.

2. Además, velarán por que el plazo de prescripción se suspenda o, dependiendo de lo establecido en el Derecho nacional, se interrumpa tan pronto como la parte reclamante notifique una reclamación al empleador o interponga una demanda ante el órgano jurisdiccional, directamente o a través de los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad.

3. El presente artículo no se aplicará a las normas relativas a la caducidad de la demanda.

Artículo 22

Costas procesales

Los Estados miembros garantizarán que en los asuntos en los que la demanda por discriminación retributiva no prospere, los órganos jurisdiccionales nacionales puedan evaluar, de conformidad con el Derecho nacional, si la parte demandante cuya demanda no ha prosperado tenía motivos fundados para interponerla y, en caso afirmativo, si procede eximir a la parte demandante del pago de las costas procesales.

Artículo 23

Sanciones

1. Los Estados miembros establecerán un régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, aplicables a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Los Estados miembros tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación y notificarán sin demora a la Comisión dicho régimen de sanciones y las citadas medidas, así como toda modificación posterior que los afecte.

2. Los Estados miembros velarán por que las sanciones a que se refiere el apartado 1 aseguren un efecto disuasorio efectivo frente a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Dichas sanciones incluirán multas, que se fijarán sobre la base del Derecho nacional.

3. Las sanciones a que se refiere el apartado 1 tendrán en cuenta cualquier factor agravante o atenuante pertinente aplicable a las circunstancias de la infracción, como, por ejemplo, la discriminación interseccional.

4. Los Estados miembros se asegurarán de que se aplican sanciones específicas para los casos de reincidencia en la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución.

5. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para asegurarse de que las sanciones previstas en virtud del presente artículo se aplican efectivamente en la práctica.

Artículo 24

Igualdad de retribución en los contratos y concesiones públicos

1. Entre las medidas pertinentes 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 relacionadas con el principio de igualdad de retribución.

2. Los Estados miembros considerarán exigir a los poderes adjudicadores que 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, los poderes adjudicadores podrán excluir —por iniciativa propia o a requerimiento de los Estados miembros— a cualquier operador económico de la participación en un procedimiento de licitación pública, si pueden demostrar por cualquier medio adecuado que ha incumplido las obligaciones a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, 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 las Directivas 2014/23/UE, 2014/24/UE o 2014/25/UE.

Artículo 25

Victimización y protección frente a un trato menos favorable

1. Ni los trabajadores ni los representantes de los trabajadores recibirán un trato menos favorable por haber ejercido sus derechos relativos a la igualdad de retribución o por haber apoyado a otra persona en la defensa de sus derechos.

2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que sean representantes de los trabajadores, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable de un empleador como reacción ante una denuncia efectuada en la organización del empleador o ante cualquier procedimiento judicial o administrativo a efectos del cumplimiento de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

Artículo 26

Relación con la Directiva 2006/54/CE

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

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES HORIZONTALES

Artículo 27

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 28

Organismos de fomento de la igualdad

1. Sin perjuicio de la competencia de las inspecciones de trabajo u otros organismos responsables de hacer respetar los derechos de los trabajadores, incluidos los interlocutores sociales, los organismos de fomento de la igualdad serán competentes en relación con las cuestiones que entren en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, adoptarán medidas activas para garantizar una estrecha cooperación y coordinación entre las inspecciones de trabajo, los organismos de fomento de la igualdad y, cuando proceda, los interlocutores sociales en relación con el principio de igualdad de retribución.

3. Los Estados miembros proporcionarán a sus organismos de fomento de la igualdad los recursos suficientes y necesarios para el efectivo desempeño de sus funciones relacionadas con el respeto del derecho a la igualdad de retribución.

Artículo 29

Seguimiento y sensibilización

1. Los Estados miembros garantizarán un seguimiento y un apoyo sistemáticos y coordinados por lo que respecta a la aplicación del principio de igualdad de retribución y al cumplimiento de todas las vías de reparación.

2. Cada Estado miembro designará un organismo para el seguimiento y apoyo de la ejecución de las medidas nacionales de aplicación de la presente Directiva (en lo sucesivo, «organismo de seguimiento»), y adoptará las medidas necesarias para su buen funcionamiento. El organismo de seguimiento podrá formar parte de un organismo o estructura ya existente a nivel nacional. Los Estados miembros podrán designar a más de un organismo a efectos de sensibilización y recogida de datos, siempre que las funciones de seguimiento y análisis previstas en el apartado 3, letras b), c) y e) estén garantizadas por un organismo central.

3. Los Estados miembros velarán por que entre los cometidos del organismo de seguimiento se incluyan los siguientes:

a) sensibilizar 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, también abordando la discriminación interseccional en relación con la igualdad de retribución;

b) analizar las causas de la brecha retributiva de género y crear instrumentos que ayuden a evaluar las desigualdades retributivas, utilizando, en particular, el trabajo analítico y las herramientas del EIGE;

c) recopilar los datos recibidos de los empleadores de conformidad con el artículo 9, apartado 7, y publicar sin demora los datos a que se refiere el artículo 9, apartado 1, letras a) a f), en un formato de fácil acceso y de fácil manejo que permita la comparación entre empleadores, sectores y regiones del Estado miembro de que se trate y garantice que los datos correspondientes a los cuatro años anteriores sean accesibles, si están disponibles;

d) reunir los informes de las evaluaciones retributivas conjuntas con arreglo al artículo 10, apartado 3;

e) agregar datos sobre el número y los tipos de denuncias por discriminación retributiva interpuestas ante las autoridades competentes, incluidos los organismos de fomento de la igualdad, y las demandas interpuestas ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

4. A más tardar el 7 de junio de 2028 y posteriormente cada dos años, los Estados miembros facilitarán a la Comisión los datos a que se refiere el apartado 3, letras c), d) y e), presentándolos en una única instancia.

Artículo 30

Negociación y acciones colectivas

La presente Directiva no afectará en modo alguno al derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos o a emprender acciones colectivas de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.

Artículo 31

Estadísticas

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

Los datos a que se refiere el párrafo primero se transmitirán a partir del 31 de enero de 2028 para el año de referencia 2026.

Artículo 32

Divulgación de la información

Los Estados miembros adoptarán medidas activas para asegurar que las disposiciones que adopten 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 33

Aplicación

Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales en lo que respecta a las competencias de dichos interlocutores, siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurar que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados perseguidos por la presente Directiva. Las tareas de implementación encomendadas a los interlocutores sociales pueden incluir:

a) el desarrollo de las herramientas o metodologías analíticas a que se refiere el artículo 4, apartado 2;

b) sanciones pecuniarias equivalentes a multas, siempre que sean efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 34

Transposición

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 7 de junio de 2026. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando informen a la Comisión, los Estados miembros presentarán asimismo un resumen de los resultados de la evaluación de impacto de sus medidas de transposición en lo que respecta a los trabajadores y los empleadores con una plantilla de menos de 250 trabajadores y harán referencia al lugar de publicación de dicha evaluación.

2. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones a que se refiere el apartado 1, 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 35

Presentación de informes y revisión

1. A más tardar el 7 de junio de 2031, los Estados miembros informarán a la Comisión sobre el cumplimiento de la presente Directiva y sus repercusiones en la práctica.

2. A más tardar 7 de junio de 2033, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva. El informe examinará, entre otras cosas, los umbrales para los empleadores previstos en los artículos 9 y 10 y el porcentaje del 5 % para la puesta en marcha de la evaluación retributiva conjunta prevista en el artículo 10, apartado 1. La Comisión propondrá, si corresponde, las modificaciones legislativas que considere necesarias sobre la base de dicho informe.

Artículo 36

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 37

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 10 de mayo de 2023.

Por el Parlamento Europeo	*Por el Consejo*
La Presidenta	*La Presidenta*
R. METSOLA	J. ROSWALL