

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ALEMANIA

Índice:

1. La normativa alemana en materia de jornada laboral
2. El control del cumplimiento de la jornada por la inspección y las horas extras
3. La aplicación sentencia del TJUE en Alemania

Este artículo comienza describiendo brevemente la normativa alemana en materia de jornada laboral, regulada por la Ley sobre la jornada de trabajo.

El siguiente apartado presenta tres de los principales temas de discusión en esta materia: el control del cumplimiento de la jornada por la inspección, las horas extras no retribuidas y el propósito de la patronal de flexibilizar la ley, sobre todo en lo que se refiere a los períodos de descanso.

Finalizamos detallando la normativa alemana en materia de registro de jornada y el debate suscitado por la sentencia del TJUE del 14/5/2019 en el asunto C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank, S.A.E.).

1. La normativa alemana en materia de jornada laboral

La Ley sobre la jornada de trabajo (Arbeitszeitgesetz)²⁸ limita la jornada de trabajo diaria, fija las pausas mínimas durante las horas de trabajo y los períodos mínimos de descanso entre el final y la reanudación del trabajo, así como los períodos de descanso en domingos y días festivos. También contiene disposiciones acerca de la protección en el trabajo en turnos de noche.

La ley transpone al derecho nacional alemán la Directiva europea 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, y la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación de la jornada de trabajo

²⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzsg/index.html>

Ámbito de aplicación

La Ley de la jornada de trabajo se aplica en principio a todos los empleados (trabajadores y aprendices). De acuerdo al artículo 18 de la ley están excluidos los siguientes colectivos:

- Directivos de acuerdo al artículo 5 (3) de la Ley de la Constitución de la empresa,
- Médicos jefes
- Los directivos de los servicios públicos y sus representantes, así como los trabajadores de la administración pública facultados a tomar decisiones independientes en materia de personal,
- Trabajadores que conviven en el hogar con la persona que atienden o cuidan bajo su propia responsabilidad,
- El ámbito litúrgico de las iglesias y comunidades religiosas,
- Personas menores de 18 años a las que se aplica la Ley de protección del empleo juvenil,
- Tripulantes de la marina mercante, a los que es de aplicación la Ley del Trabajo Marítimo,
- Personal de la aviación, al que le es de aplicación la EU-OPS (Subparte Q).

La Ley sobre la jornada de trabajo no se aplica a funcionarios ni a los miembros de las Fuerzas Armadas. Los funcionarios públicos están sujetos a reglamentos especiales sobre la jornada de trabajo de los funcionarios públicos (del gobierno federal y de los gobiernos regionales). Las disposiciones sobre la jornada de trabajo regulados por los artículos 3 a 13 de la Ley tampoco se aplican al personal laboral que desempeñan funciones soberanas -y, por lo tanto, funciones correspondientes a un funcionario - a menos que exista un convenio colectivo para estos casos (art. 19).

Desde el 1 de enero de 2016, la Directiva sobre la jornada de trabajo de la UE en combinación con la Ordenanza sobre la jornada de trabajo de los soldados (SAZV) se aplica a los miembros de las FF.AA. Ambas han sido incorporadas a la Ley sobre la jornada de trabajo de los soldados.

Normativa básica sobre la jornada de trabajo

A los efectos de la presente Ley, se entenderá por tiempo de trabajo el período comprendido entre el comienzo y el final del trabajo sin que se computen las pausas. Según el artículo 3, la jornada de trabajo de los trabajadores no puede exceder de ocho horas. Sólo puede ampliarse hasta diez horas si en un plazo de seis meses naturales o en un período de 24 semanas no se supera la jornada laboral media de ocho horas. En el caso de los trabajadores con turnos de noche, el período para el cálculo de la jornada media se reduce a un mes (artículo 6, apartado 1, frase 1).

Podrá divergir de esta norma básica en los siguientes supuestos: si existe el riesgo de que se estropeen materias primas o alimentos, si pueden fracasar los resultados de un trabajo, en la enseñanza y la investigación, en caso de trabajo preliminar o finales inaplazables o en el cuidado y la atención a personas o animales en días concretos. La duración media de la jornada de trabajo semanal de 48 horas no podrá superarse durante seis meses o 24 semanas. (artículo 14)

Esta normativa básica puede ser modificada siempre y cuando así lo regule un convenio colectivo sectorial o de empresa o mediante excepciones a la ley autorizadas por los organismos competentes.

Trabajo en domingos y festivos

De acuerdo con el artículo 9, los empleados no pueden trabajar los domingos y días festivos entre las 0:00 y las 24:00 horas. Si se trata de trabajos distribuidos en turnos de día y de noche, el inicio o el final del descanso dominical y de días festivos puede ser adelantado o retrasado hasta seis horas, en el caso de los chóferes este adelanto o retraso podrá ser de dos horas.

También esta normativa básica puede ser modificada mediante un convenio colectivo sectorial o de empresa o autorización previa de los organismos competentes.

Pausas y períodos de descanso

El artículo 4 prevé una pausa de al menos 30 minutos si la jornada tiene una duración superior a las seis horas y de 45 minutos si es superior a nueve horas. Las pausas pueden dividirse en períodos de al menos 15 minutos y los períodos de trabajo sin pausa no pueden ser superiores a las seis horas.

De acuerdo al artículo 5, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente el trabajador tiene derecho a un período de descanso de al menos once horas. Éste podrá reducirse a diez en diversos sectores (hospitales, atención a la dependencia, gastronomía, empresas de transporte, radio, agricultura), siempre y cuando los trabajadores puedan disfrutar de un descanso de doce horas en un plazo no superior de cuatro semanas.

Si el período de descanso en hospitales y otros centros dedicados a la atención y a los cuidados de personas se reduce por encontrarse el trabajador de guardia, este podrá recuperar el período de descanso no disfrutado en otro momento, siempre y cuando no sea superior a la mitad del total del período de descanso.

Infracciones

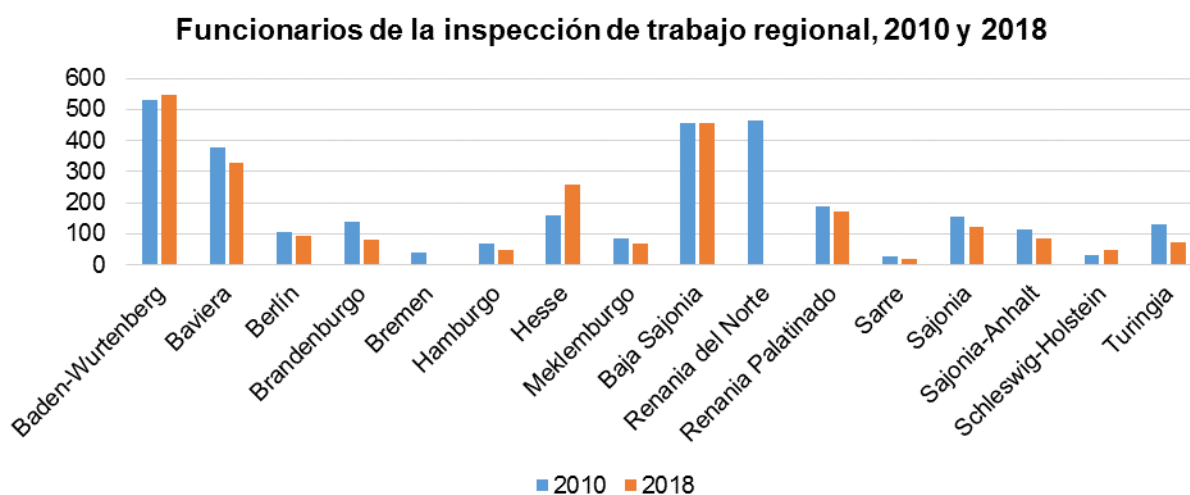
El artículo 22 de la ley específica las sanciones económicas que podrán alcanzar los 15.000 euros. Si el empleador incumple las disposiciones sustantivas de la ley y no sólo sus obligaciones de información y si la salud o el trabajo del empleado se ven amenazados a resultas de este

incumplimiento, o si el empleador repite persistentemente la infracción, se le podrá sancionar con una multa o una pena de prisión de hasta un año.

2. El control del cumplimiento de la jornada por la inspección, las horas extra no retribuidas y el debate sobre la flexibilización de la Ley

La competencia para el control del cumplimiento de la Ley de la Jornada de Trabajo (Arbeitszeitgesetz) recae en Alemania en la Inspección de Trabajo regional. En su respuesta al grupo parlamentario de La Izquierda²⁹, el Gobierno detalló la dotación de personal de los organismos de inspección así como la actividad inspectora de estos organismos.

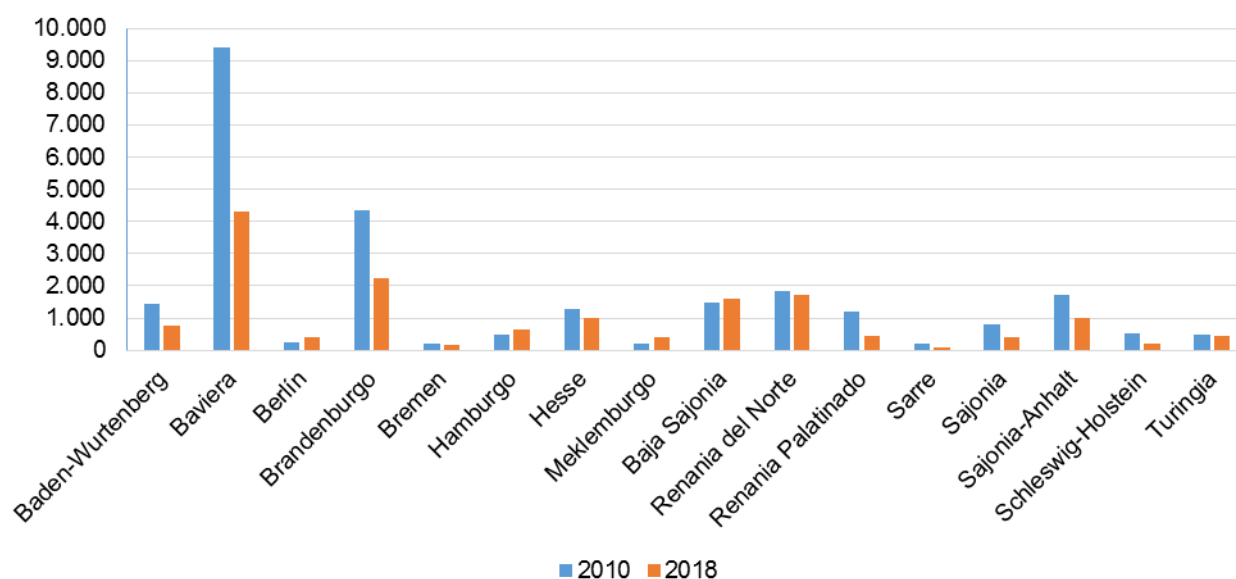
En primer lugar, el Gobierno destaca que el número de funcionarios dedicados a la inspección ha pasado de 3.064 a 2.399 (-21,7%) entre 2010 y 2018, si bien señala que los datos de los gobiernos regionales no permiten especificar el número exacto de funcionarios dedicados al control del cumplimiento de la Ley sobre la jornada de trabajo.



Llama la atención que el número de actuaciones de las inspecciones de trabajo regionales para controlar el cumplimiento de la Ley sobre la jornada de trabajado haya caído – en parte sensiblemente – en 14 de las 16 regiones, pasando el número total de 25.946 en 2010 a 15.807 en 2018 (-39,01%).

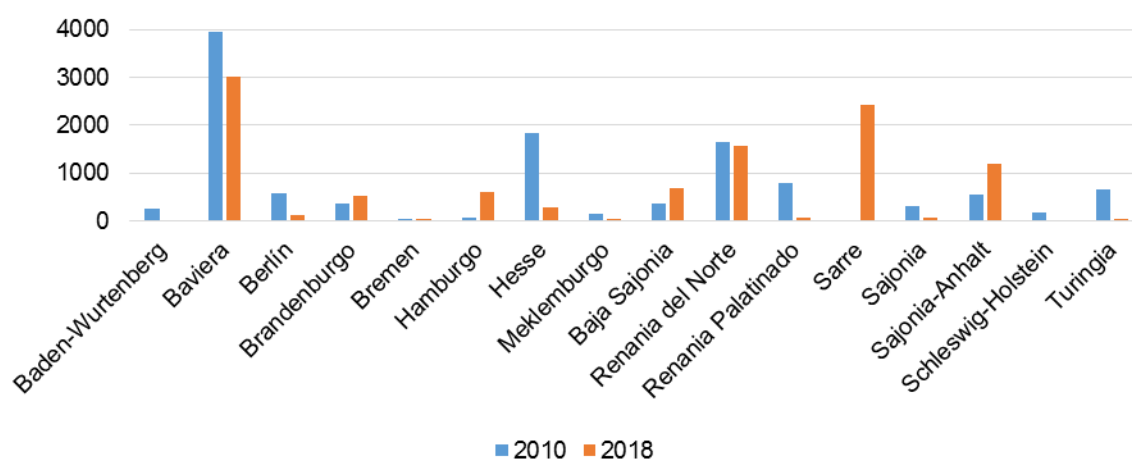
²⁹ <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/113/1911376.pdf>

Controles del cumplimiento de la Ley de Jornada, 2010 y 2018



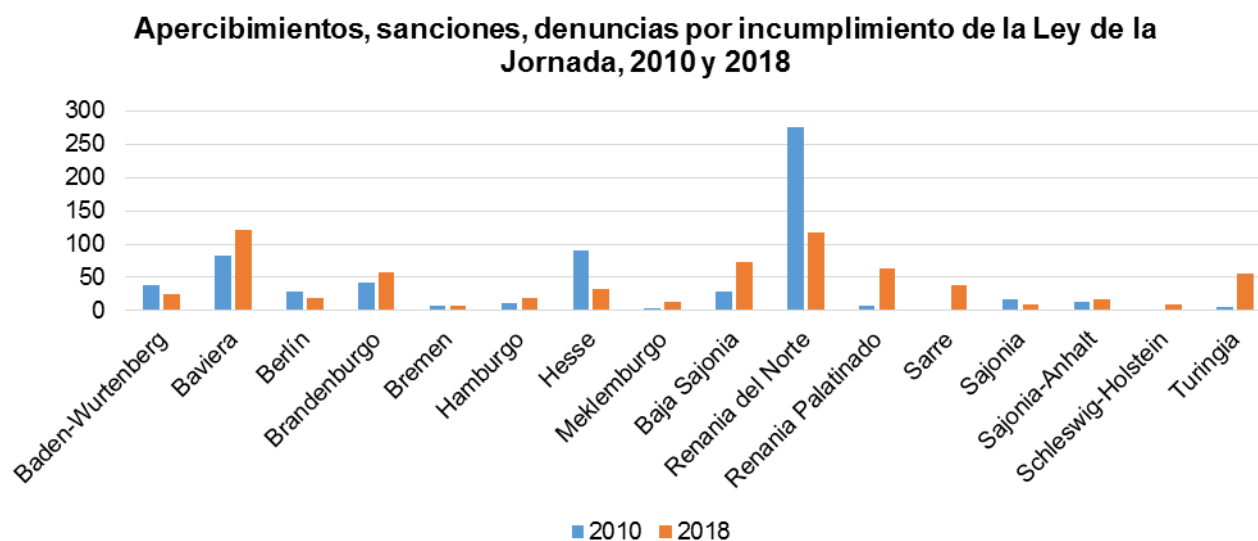
El número de infracciones detectadas ha pasado de 11.891 a 10.854 en ese período, una caída del 8,7%. No obstante, llama la atención el elevado número de infracciones detectadas en algunas regiones. Las 4.318 actuaciones de la Inspección en Baviera permitieron detectar 3.026 infracciones, las 90 actuaciones en el Sarre incluso 2.000 infracciones.

Infracciones contra la Ley de la jornada, 2010 y 2018



A pesar de la fuerte contracción del número de inspectores, de actuaciones de la inspección y de las infracciones detectadas, el número de apercibimientos, sanciones y denuncias por incumplimiento de la Ley sobre la jornada de trabajo han aumentado un 4,3%, pasando de 654 a

682, una cantidad que puede considerarse exigua, motivo por el cual La Izquierda afirma³⁰ que los datos revelan la falta de voluntad de los gobiernos regionales para imponer la normativa en materia de jornada laboral.



Otro tema que ha sido motivo de debate en Alemania es el elevado número de horas extras que realizan los trabajadores en Alemania, aproximadamente la mitad de ellas sin recibir un salario.

El Instituto para Estudios del mercado de trabajo y las profesiones (IAB) de la Agencia Federal cifra³¹ el número de horas extras retribuidas en 1.144 millones en 2018 y en otras 1.011 millones el número de horas extras realizadas sin recibir un salario. Si bien el número de horas extras no retribuidas es inferior al registrado hace 20 o 10 años, sigue siendo considerable.

Horas extras en Alemania, 1998, 2008 y 2018			
	1998	2008	2018
Total horas extra retribuidas (en millones)	1.153	841	1.144
Total horas extra no retribuidas (en millones)	1.175	1.218	1.011
Horas extra retribuidas por trabajador	33,5	23,1	28,2

³⁰ <https://www.linksfraktion.de/themen/nachrichten/detail/arbeitszeitgesetz-weniger-kontrollen-viele-verstoesse/>

³¹ http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx

Horas extra no retribuidas por trabajador	34,1	33,5	24,9
---	------	------	------

El sindicato de la gastronomía y hostelería NGG cifra³² los salarios no recibido en 25.000 millones de euros para el conjunto del país y de los sectores económicos. Según esta organización, una evaluación del microcenso desvela que en la gastronomía y hostelería aproximadamente la mitad de las horas extra no son retribuidas. Sobre todo en el período vacacional muchos de los 1,7 millones de trabajadores de este sector se ven obligados a realizar estas horas extra, y a menudo el pago no es declarado. El número total de horas trabajadas en este sector en 2017 ascendió a 1.310 millones, incluidas las 27,5 millones de horas extra, de las que solo 15,3 millones fueron retribuidas. Los trabajadores del sector dejaron de percibir a una masa salarial de 130 millones de euros.

El tercer tema de debate es la propuesta de la patronal de flexibilizar la Ley sobre la jornada de trabajo. El acuerdo de gobierno, firmado por CDU, CSU y SPD en 2018 los siguientes compromisos en esta materia:

- Crear un marco legal que permita conciliar los intereses de trabajadores, empresas y agentes sociales en materia de reparto de la jornada. El acuerdo hace especial hincapié en el interés de los trabajadores de conciliar la familia y el trabajo.
- Reformar la Ley sobre la jornada de trabajo para ofrecer la posibilidad a los agentes sociales de acordar cláusulas de descuelgue en los convenios colectivos que permitan crear proyectos piloto a nivel de empresa. El objetivo es impulsar experiencias de flexibilización de la jornada a nivel de empresa para afrontar los retos de la digitalización.

La interpretación de patronal y sindicatos de los acordado por los partidos que forman el Gobierno es completamente divergente. La Confederación de las Patronales alemanas (BDA)³³ exige:

- eliminar la limitación a ocho horas de la jornada regular diaria y pasar a un cómputo semanal de 48 horas y
- hacer posibles cláusulas de descuelgue que permiten a los agentes sociales acordar períodos de descanso inferiores a las once, pero nunca menos de nueve horas.

³² <https://www.ngg.net/pressemitteilungen/2019/umsonst-arbeit-25-milliarden-euroschwerer-ueberstunden-berg/>

³³ https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitszeitgesetz
[https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_New_Work.pdf/\\$file/BDA_New_Work.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_New_Work.pdf/$file/BDA_New_Work.pdf)

Se han sumado a esta reivindicación otras organizaciones como la Federación de la PYME de la CDU/CSU que agrupa a 25.000 empresarios.³⁴

Los sindicatos, por su parte, rechazan esta propuesta de la patronal. La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)³⁵ afirma que la Ley sobre la jornada de trabajo ya ofrece suficientes opciones de flexibilidad, también para la economía digital y son contrarios a cualquier reforma de la normativa vigente. La propuesta sindical apunta a abrir espacios de autonomía a los trabajadores para el reparto de la jornada. En este sentido, el 17/6/2019 la DGB publicó un documento³⁶ en el que propone

- Introducir el derecho subjetivo al trabajo móvil que deberá ser regulado por los agentes sociales,
- Mantener los límites de la jornada y los períodos de descanso
- Hacer obligatorio el registro de la jornada.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral.
- Introducir la obligatoriedad de definir objetivos individuales con la participación de los comités de empresa.
- Garantizar la protección de datos y la participación de los representantes de los trabajadores en este ámbito.
- Facilitar la comunicación electrónica de los sindicatos con los trabajadores.

3. La aplicación de la sentencia del TJUE en Alemania

La sentencia del TJUE del 14/5/2019 en el asunto C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank, S.A.E.)³⁷ ha suscitado un enorme debate en Alemania, debido a que la normativa alemana no cumple con el criterio de dicha sentencia.

La normativa alemana del registro de la jornada

La normativa alemana, en concreto la Ley sobre la jornada laboral (Arbeitszeitgesetz), no regula una obligatoriedad general de registro de la

³⁴ <https://www.mit-bund.de/content/eugh-urteil-mehr-flexibilitaet-statt-mehr-buerokratie>

³⁵ <https://www.dgb.de/themen/++co++490334ea-3732-11e8-92b6-52540088cada>

³⁶ <https://www.dgb.de/themen/++co++072a2000-965a-11e9-8156-52540088cada>

³⁷ <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061es.pdf>

jornada de trabajo por parte del empresario. Sin embargo, hay tres supuestos para los que sí se regula la obligación de registro:

- El registro de las horas extraordinarias.
- En determinados sectores.
- Para trabajadores desplazados y en casos de cesión de trabajadores.

Registro de horas extraordinarias. La propia Ley sobre la jornada laboral (Arbeitszeitgesetz) prevé la obligatoriedad de que el empresario documente "la jornada del trabajador que supere la jornada de trabajo diaria regulada por el artículo 3.1 de esta ley" (artículo 16.2).

El empresario está obligado a documentar las horas trabajadas si superan las ocho horas diarias, aunque los convenios colectivos pueden modificar este tope de horas, así como a archivar este registro al menos durante dos años, poniéndolo a disposición de los organismos correspondientes. La ley no regula el formato o soporte de ese registro. Puede realizarse de forma manual o utilizando herramientas, y el empresario puede delegarlo en los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación puede conllevar una sanción económica de hasta 15.000 euros (artículo 22).

Según diversas sentencias de la Corte Federal de Trabajo y los tribunales superiores regionales de trabajo, la manipulación repetida y grave del registro de la jornada laboral por parte del trabajador puede ser causa de despido sin que el empresario deba presentar una amonestación previa, dado que la relación de confianza entre empresario y trabajador ha quedado seriamente dañada.

No obstante, algunas sentencias difieren de este principio tomando en consideración otros aspectos como los años de pertenencia del trabajador a la empresa o la ponderación del daño causado. Las sentencias sobre infracciones menores y puntuales en el registro de la jornada por parte del trabajador son menos incisivas.

Sectores en los que es obligatorio el registro de la jornada. La Ley sobre el salario mínimo interprofesional (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - SMI) prevé en su artículo 17.1 que los empresarios en determinados sectores tienen la obligación de registrar el comienzo, fin y duración de la jornada de trabajo.

Esos sectores son los incluidos en el artículo 2a de la Ley para combatir el trabajo no declarado (Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung): construcción, gastronomía y hostelería, transporte de personas y bienes, logística, limpieza de edificios, silvicultura, industria cárnica, feriantes y montaje de stands en ferias y exposiciones.

La ley del SMI regula además que todos los empresarios que empleen a trabajadores en la modalidad de mini-empleo están obligados a registrar la jornada de trabajo de éstos con independencia del sector en el que trabajen. Dicha obligatoriedad no existe para miniempleados que trabajan en un hogar o para un familiar (cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos).

El registro deberá producirse dentro de los siete días naturales posteriores a la jornada en cuestión. Esta ley tampoco regula el formato ni las herramientas técnicas de este registro; asimismo, los empresarios deberán guardar el registro durante dos años.

Según el Reglamento sobre la obligación de documentación regulada por la Ley sobre el salario mínimo interprofesional y la Ley sobre los trabajadores desplazados (Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes und den §§ 18 und 19 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen - Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung) se excluyen de la obligatoriedad del registro de la jornada a todos los trabajadores cuyo salario íntegro mensual sea superior a 2.958 euros o superior 2.000 euros si el empresario ha pagado el salario mensual de forma regular e ininterrumpida durante los 12 meses anteriores. Dicho reglamento también excluye de la obligación de registro a los cónyuges, las parejas de hecho, los hijos y los padres que trabajen para un empresario.

De acuerdo al artículo 21 de la ley, el incumplimiento de lo regulado por el artículo 17 en materia de registro de la jornada de trabajo podrá ser sancionado con una multa de hasta 30.000 euros.

Uno de los puntos centrales del debate sobre el SMI fue la obligación de registrar la jornada de trabajo. Las patronales y parte de los cristianodemócratas criticaron la normativa por considerar que suponía una carga burocrática excesiva pero finalmente fue aprobada. El Gobierno identificó a finales de 2015 el control de los registros de la jornada laboral como uno de los elementos fundamentales de la actividad de la inspección de trabajo. Dos informes recientes llegan a la conclusión de que en 2016 un número considerable de trabajadores continuaba percibiendo salarios

inferiores al SMI. El Instituto Alemán de Investigación Económica (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung - DIW) concluye que se trata de 1,8 millones de trabajadores mientras que la fundación sindical Böckler-Stiftung afirma que se ven afectados 2,7 millones de trabajadores. Los dos informes coinciden en señalar que el registro incompleto de la jornada es una de las vías que utilizan algunos empresarios para eludir su obligación de pagar el SMI y recomienda reforzar el control del cumplimiento de la ley, que en Alemania es competencia de un organismo denominado Control Financiero de Trabajo no Declarado (Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS), que depende de la agencia de aduanas.

Registro de la jornada de los trabajadores desplazados y en supuestos de cesión de trabajadores. La ley sobre los trabajadores desplazados (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) regula en su artículo 19.1 que en los sectores para los que exista un convenio colectivo declarado de cumplimiento obligatorio para todo el sector con independencia de que el empresario pertenezca a la patronal, éste empresario está obligado a registrar la jornada de los trabajadores desplazados. El artículo 4 de dicha ley especifica los sectores en cuestión: construcción, limpieza de edificios, servicios postales, seguridad privada, trabajos de minería relacionados con las minas de carbón, servicios de lavandería para clientes empresariales, servicios de evacuación de residuos, formación continua e industria cárnica. Para esta ley es de aplicación la exención de registrar la jornada de trabajo para trabajadores con salarios superiores a 2.958 euros o 2.000 euros si el empresario ha pagado dicho salario mensual de forma regular e ininterrumpida durante los 12 meses anteriores. El incumplimiento podrá ser sancionado de acuerdo al artículo 23 con una sanción de hasta 30.000 euros.

La Ley sobre la cesión de trabajadores (Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung) regula en su artículo 17c que el empresario que recurre a los servicios de una empresa de cesión está obligado a registrar la jornada del trabajador siempre y cuando exista un convenio colectivo sectorial aplicable a los trabajadores cedidos o que el legislador, a instancia de los agentes sociales, haya declarado vinculante para todo el sector un convenio colectivo. También esta ley prevé una sanción económica de hasta 30.000 euros en caso de incumplimiento de las obligaciones relativas al registro de la jornada.

Ambas leyes regulan que el empresario deberá registrar el comienzo, fin y duración de la jornada de trabajo. El registro deberá producirse a más tardar el séptimo día natural después de la jornada en cuestión. Ninguna

de estas dos leyes regula el formato y las herramientas técnicas de este registro, los empresarios deberán guardar el registro durante dos años.

Participación de los órganos de representación de los trabajadores. El empresario tiene la obligación de obtener el visto bueno previo del comité de empresa en lo relativo a la recogida de datos personales.

La normativa que regula los órganos de representación de los trabajadores (Ley de constitución empresarial, Betriebsverfassungsgesetz) prevé en su artículo 87.1 la participación de dichos órganos en los siguientes ámbitos: velar que la recogida, el procesamiento y el uso de datos personalizados se realice de acuerdo a la ley, que se respete el principio de evitar un acopio de datos, garantizar que se implementen las necesarias medidas técnicas y organizativas para la protección de datos y garantizar que se respeten los derechos de los afectados. En un principio, el artículo 87.1 de la ley no contemplaba la regulación de las nuevas tecnologías en el registro de la jornada, pero la jurisprudencia de la Corte Federal de Trabajo ha ido ampliando su ámbito de aplicación.

En materia de registro de la jornada de trabajo comprende los siguientes ámbitos: velar que la recogida, el procesamiento y el uso de datos personalizados se realice de acuerdo a la ley, que se respete el principio de evitar un acopio de datos, garantizar que se implementen las necesarias medidas técnicas y organizativas para la protección de datos y garantizar que se respeten los derechos de los afectados.

En un principio, el artículo 87.1 de la ley no contemplaba la regulación de las nuevas tecnologías en el registro de la jornada, pero la jurisprudencia de la Corte Federal de Trabajo ha ido ampliando su ámbito de aplicación.

La aplicación de la sentencia del TJUE en Alemania

La sentencia también del TJUE se aplicará a Alemania al basarse la Ley nacional sobre la jornada laboral en la Directiva de la UE. Como hemos indicado arriba, el registro completo del tiempo de trabajo sólo está previsto por ley para algunos sectores (por ej. conductores de camiones, trabajadores de la construcción, gastronomía e industria cárnica); para el resto de los sectores sería necesario una reforma de la ley por el Parlamento alemán o una confirmación de la sentencia europea por el Tribunal Federal de Trabajo. Sí es obligatorio en todo caso el registro de horas extraordinarias.

El ministro de Trabajo insta al cumplimiento de la ley. Afirma que se está examinando si es necesario introducir cambios legislativos para lo que buscará el diálogo con sindicatos y empresarios. "El registro de la jornada es necesario", afirmó el ministro en una entrevista, aunque puntualiza que habrá que estudiar las soluciones a plantear para los diferentes tipos de empresa. "Posiblemente podrá implementar diferentes medidas en función de las actividades concretas. En este sentido, la sentencia es relativamente abierta", opina Heil.

Mientras que los sindicatos saludan el fallo europeo, la patronal lamenta la burocracia y los gastos que generaría. El comunicado de la Federación Alemana de Patronales (BDA) critica que lo regulado por la sentencia no se ajusta a las necesidades de la digitalización y supondrá un perjuicio para aquellos trabajadores que hayan optado por flexibilizar su trabajo. Especialmente la patronal de la industria del metal se muestra crítica ya que ve en peligro las formas de trabajo flexible, muy extendidas en este sector. En concreto, señalan que esta sentencia supone en la práctica eliminar la jornada laboral denominada de confianza que se rige por la consecución de objetivos concretos y no por el número de horas presenciales.

También el ministro de Industria Peter Altmaier (CDU) ha criticado la sentencia y afirma que supondrá una mayor carga administrativa para las empresas. Afirma querer indagar el margen de actuación para poder flexibilizar un criterio que le parece excesivamente rígido y confía en que Alemania no tendrá que reformar su normativa.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) saluda la sentencia, opina que ésta limita la deregulación de la jornada y reclama del gobierno que introduzca a la mayor brevedad posible la obligación general del registro de la jornada. Annelie Buntentbach, miembro de la ejecutiva de la DGB, considera inaceptable las 18.000 millones horas extra no remuneradas que los trabajadores acumulan anualmente. El sindicato del metal IG-Metall cree imprescindible encontrar mecanismos que permita ampliar la jornada utilizando la digitalización como argumento. El 3/6/2019 la DGB retoma el asunto en una nota de prensa, en la que afirma: "La sentencia demuestra una vez más lo beneficiosa que es UE para los trabajadores. La Directiva sobre el tiempo de trabajo y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea garantizan un máximo de horas de trabajo y períodos de descanso. Por lo tanto, la sentencia de los jueces de Luxemburgo es lógica: si los empleados no registran la totalidad de su jornada, no pueden ejercer y hacer valer sus derechos. En Alemania se trabajan más de 2.000 millones de horas extraordinarias al año, de las cuales más de 1.000 millones no son pagadas. Esto equivale a "un robo de salarios y de tiempo" (...).

Las organizaciones gremiales de médicos y periodistas coinciden en saludar la sentencia. Como señala uno de los portavoces de la organización de los médicos Marburger Bund, en los hospitales está al orden del día superar las horas de trabajo máximas establecidas por ley sin que los organismos supervisores intervengan. La organización de los periodistas recuerda que muchas redacciones exigen de los periodistas una disponibilidad ilimitada y que el registro de la jornada es una práctica poco común en este ámbito.

EL GOBIERNO APRUEBA EL PRIMER INFORME DE EVALUACIÓN DE LA LEY PARA EL FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA SALARIAL*

El Consejo de Ministros aprobó el 10/7/2019 el primer informe de evaluación de vigor la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombre y mujeres (*Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - EntgTranspG*)³⁸.

En Alemania se registró en 2018 una brecha salarial no ajustada del 21% (2017: 21%) y del 6% en términos ajustados, lo que correspondería a 77 días trabajados al año no remunerados. Las mujeres trabajan más a menudo en profesiones peor remuneradas, en puestos de trabajo con jornada parcial (mujeres: 47%; hombres: 9%) y a menudo ocupan niveles jerárquicos inferiores. Un reciente estudio del Instituto de Investigación Económica revela que la brecha salarial de género aumenta particularmente en sectores donde las retribuciones entre las largas jornadas de trabajo resultan especialmente rentables frente a las jornadas parciales (actual brecha salarial no ajustada en Alemania: 21%; ajustada del 6%). El estudio "Atlas Salarial 2019" revela notorias diferencias regionales: la brecha salarial oscila entre el 16,4% en Mecklemburgo Pomerania-Occidental y el 26,5% en Baden-Wurtemberg.

La Ley para el fomento de la transparencia salarial

El Parlamento Federal aprobó el 30/3/2017 el proyecto de la Ley de transparencia salarial presentado por el Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud. Con la Ley de transparencia salarial se pretende conseguir una mayor justicia salarial entre hombres y mujeres.

El 6/7/2017 entró en vigor la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombre y mujeres (*Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - EntgTranspG*), que en su tercer capítulo regula los procedimientos empresariales para la aplicación y revisión de la igualdad salarial de género (artículos 17 a 20)

³⁸ <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>

así como los requisitos que deben cumplir los informes de auditoría (artículos 21 y 22) (ver anejo: traducción parcial literal).

La Ley introduce **tres instrumentos nuevos**:

- Los trabajadores en las empresas con más de 200 empleados tienen el derecho de solicitar información sobre la remuneración que perciben los compañeros que realizan trabajos similares.
- Insta a las empresas con más de 500 trabajadores a poner en marcha sistemas para la revisión de la estructura salarial y a garantizar la equidad salarial.
- Obliga a las empresas con más de 500 trabajadores a publicar los informes sobre las auditorías salariales previstas por la ley. En función de si la empresa está sujeta a lo acordado en la negociación colectiva, deberán publicar el informe, dependiendo del tipo de empresa, cada cinco o cada tres años. La auditoría presenta las siguientes características:
 - Debe englobar el conjunto de las actividades remuneradas realizadas en la empresa, con independencia de su naturaleza jurídica.
 - La auditoría deberá constar de tres partes: revisión de la situación, un análisis y un informe de resultados. La revisión y análisis deberán tratar las actuales normas retributivas, los distintos componentes retributivos y los procedimientos de evaluación del trabajo, evaluando si cumplen lo regulado por la ley.
 - El empresario podrá elegir libremente la metodología, y los instrumentos estadísticos deberán ser validados.
 - Los datos deberán estar diferenciados por sexo.
 - Si de la auditoría resultase una situación de discriminación salarial, el empresario está obligado a eliminarla.
 - En todo caso, la auditoría deberá hacer partícipes a los órganos de representación de los trabajadores y garantizar los derechos de protección de datos.

En lo relativo a la **negociación colectiva**, la ley regula que existe obligación por parte de las empresas de verificar la equivalencia del trabajo en caso de que se trate de normas retributivas estipuladas por ley, por convenio colectivo o por normas basadas en una orden vinculante de conformidad con el art. 19, párrafo 3 de la Ley de trabajo a domicilio. En la negociación colectiva, la determinación de los salarios suele estar basada en categorías profesionales, es decir, no hace mención explícita de aspectos de género. Sin embargo, algunas negociaciones sectoriales mencionan expresamente la igualdad salarial en su agenda. Así, por

ejemplo, el sindicato de la gastronomía y hostelería incluye la igualdad salarial en la tabla reivindicativa para la ronda negociadora de 2018.

En líneas generales, los sindicatos afirman que la negociación colectiva reduce la brecha salarial. En 2015 el salario íntegro por hora de los hombres era de 18,90 euros, mientras que en los sectores donde las retribuciones estaban reguladas por convenios colectivos ascendía a 23,60 euros. La media salarial de las mujeres era de 13,90 euros, en el ámbito de la negociación colectiva de 17,70 euros. Según estas fuentes, las mujeres se benefician más de sistemas retributivos regulados por la negociación colectiva. Mientras que la diferencia salarial entre personas con una profesión y función laboral similar es del 6,6% en el caso de los hombres, en el de las mujeres es del 9,2%, en función de estar acogidos a convenio o no.

El proyecto de ley fue ampliamente discutido antes de ser aprobado por el Parlamento. En la sesión abierta de la Comisión parlamentaria de Familias, Mayores, Mujeres y Jóvenes del 7/3/2017³⁹ varios de los expertos invitados señalaron que Alemania tiene una de las mayores brechas salariales de Europa, con un 21%. Alrededor del 14% podría explicarse por que las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial, en empleos peor remunerados y además interrumpen su actividad laboral con mayor frecuencia.

Diversos expertos individuales, así como las representantes de la Federación Católica de Mujeres Alemanas, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), de la Federación Alemana de Juristas, del Forum Equal Pay Day y de varias empresas también se pronunciaron a favor de una mayor transparencia en los salarios.

Sin embargo, varias de estas representantes criticaron que el análisis de la estructura salarial solo esté previsto para empresas con más de 500 trabajadores y sea voluntario, que los instrumentos de análisis no han sido definidos y que la ley no prevea una demanda colectiva para evitar consecuencias personales en caso de que un trabajador haga uso de su derecho individual. La Federación Alemana de Juristas criticó los umbrales y abogó por ampliar las normas al conjunto de las empresas con independencia del número de trabajadores.

Las organizaciones empresariales invitadas a la sesión apoyaron la voluntariedad del análisis de la estructura salarial y señalan que deben ser los mercados los que determinan los salarios, niegan que la discriminación sea una causa de la brecha salarial y critican la carga administrativa que puede suponer para las empresas.

³⁹ https://www.bundestag.de/presse/hib/2017_03/496280-496280

El debate en el Pleno del Parlamento del 30/3/2017 inmediatamente anterior a la aprobación definitiva de la Ley evidenció la división de opiniones y las moderadas expectativas de SPD y CDU, de que la ley pueda servir para superar la brecha salarial.

La diputada de la CDU, Nadine Schön y la vicepresidenta del Grupo Parlamentario del SPD Carola Reimann reconocieron que la ley no iba a servir para superar la brecha salarial, pero sí ofrecía a las mujeres un instrumento para combatirla. Schön admitió que la versión final de la ley responde a un compromiso entre los intereses empresariales en su Grupo Parlamentario y los intereses de las mujeres, difíciles de conciliar. Mientras que los primeros temen una carga burocrática excesiva para las empresas, las diputadas demócrato-cristianas son conscientes que el texto final es insuficiente. Reimann anunció que el SPD quiere endurecer considerablemente algunas de los aspectos regulados por la ley.

La entonces ministra para Familias (SPD) recordó que el objetivo principal de la ley es crear más transparencia. Verdes y La Izquierda afirmaron que la ley sería completamente ineficaz y recordaron que aproximadamente que los umbrales para las diferentes medidas excluían aproximadamente al 60% de las mujeres de su ámbito de aplicación.

Los principales resultados del informe

El "Informe del Gobierno Federal sobre la eficacia de la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombres y mujeres así como sobre la situación de la implantación del principio de igualdad salarial en las empresas con menos de 200 trabajadores" (*Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten*)⁴⁰ consta de los siguientes apartados:

- Preámbulo
- Posicionamiento del Gobierno sobre los resultados de la evaluación
- Informe de evaluación de la consultora Kienbaum
- Posicionamiento de los agentes sociales sobre los resultados de la evaluación
- Anexos

La evaluación se basa en una revisión de la documentación de las empresas, entrevistas a representantes de diversos Ministerios y expertos, encuestas representativas a las Administraciones Públicas, representantes de trabajadores, trabajadores, trabajo de campo en diversas empresas y seminarios con expertos en la materia.

⁴⁰ <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/137224/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>

Los autores **destacan** que, en líneas generales, la ley cuenta con un elevado grado de aceptación tanto en la empresa privada como en las empresas públicas. En lo relativo a los objetivos, estos son compartidos por trabajadores, empresarios y directivos de empresas públicas y privadas, sin bien solamente el 40% de las empresas con más de 200 trabajadores creen que la igualdad salarial es un tema importante. La igualdad salarial tiene un papel secundario para las empresas públicas, que suelen remitir a los convenios colectivos que regulan la estructura salarial para este sector. Además, los empresarios muestran ciertas reservas en relación con la carga administrativa que puede suponer, así como la falta de definición de algunos de conceptos jurídicos. Por otro lado, el 93% de los trabajadores afirma que la igualdad salarial es un tema de peso.

Sin embargo, los autores del informe constatan que la implementación de la ley dista mucho de estar libre de problemas.

Señalan que la ley apenas es conocida por trabajadores, empresarios o directivos del sector público y privado. Solamente el 77% de las empresas privadas, el 66% de los comités de empresa y el 51% de los trabajadores afirman conocer la ley.

El 60% las empresas privadas iniciaron medidas previas a la entrada en vigor de la ley (empresas públicas: 43%). Un tercio de las empresas ha recurrido a los servicios de organizaciones empresariales, consultoras o despachos de abogados.

El 61% de las empresas privadas ha analizado la estructura salarial, por regla general las empresas han encomendado la revisión de la estructura salarial a sus departamentos de recursos humanos. En lo relativo al derecho individual de consulta, el 14% de las empresas privadas con más de 200 trabajadores afirma haber recibido la consulta de uno de sus trabajadores, mientras que solo el 8% de las empresas privadas dice haber tramitado una de estas consultas. Por parte de los trabajadores de las empresas con más de 200 trabajadores, el 4% afirma haber presentado una consulta individual.

Algo menos que el 50% de las empresas privadas afirma haber revisado su estructura salarial, si bien la mayoría dice que la ley no fue el motivo principal de esta revisión. En el ámbito de la empresa pública, no afectado de forma directa por la ley, aproximadamente el 25% dice haber revisado los salarios.

En lo relativo a la obligación de elaborar un informe, la gran mayoría de las empresas obligadas ha cumplido con esta obligación, pero los autores subrayan que el 16% de las empresas encuestadas afirma no tener previsto cumplir con ella.

La revisión de la documentación de las 30 principales empresas alemanas cotizadas en el índice DAX, concluye que 24 de ellas ha cumplido con su obligación de presentar el informe. Sin embargo, un análisis detallado de otras 70 empresas con más de 500 trabajadores obligadas a presentar un informe de acuerdo a lo regulado por el artículo 21 de la Ley, desvela que solamente 16 lo han presentado.

En lo relativo a las empresas e instituciones públicas con menos de 200 trabajadores, a las que no les es de aplicación lo regulado por la ley, los autores constatan que aproximadamente la mitad ha analizado la normativa de la ley y algunas han implementado parte de ella de forma voluntaria

El informe incluye las siguientes **recomendaciones**:

Revisión de la Ley

- Precisar los términos jurídicos centrales para la ley (idéntico trabajo / trabajo similar)
- Mejorar la protección de los trabajadores que hacen uso de su derecho a solicitar información y estudiar la viabilidad de un sistema de revisión global de la estructura salarial, que no haga necesaria una solicitud individual.
- Especificar algunas de las normas que regulan el derecho a la información (interlocutor, sanciones en caso de incumplimiento por parte del empresario, aclarar las obligaciones a la hora de aportar pruebas).
- Obligar al empresario a hacer públicos los resultados del análisis de la estructura salarial.
- Sancionar el incumplimiento de la obligación de publicar los informes.
- Especificar los contenidos de los informes.
- Reducir el umbral de 500 trabajadores a 50, siguiendo la recomendación de la CE.

Implementar medidas de sensibilización

- Mejorar el grado de conocimiento que trabajadores, empresarios y comités de empresa tienen de la ley.
- Informar a trabajadores del derecho a recibir la información sobre la estructura salarial y a los empresarios de la obligación a proporcionar dicha información.
- Crear un sistema de certificación y un modelo unificado para los informes empresariales sobre la estructura salarial.

Reacciones al informe del Gobierno

El informe del Gobierno incluye los posicionamientos de los agentes sociales y del Gobierno.

Por su parte, el **Gobierno federal** valora de forma positiva algunos aspectos de la ley (revisión de la estructura salarial de las empresas) y francamente mejorables otros (uso del derecho individual de los trabajadores a solicitar información sobre la estructura salarial). Menciona expresamente la necesidad de mejorar el grado de conocimiento de la ley, saluda las propuestas especificadas por el informe para facilitar el ejercicio de este derecho. Se compromete a apoyar a las empresas sobre los instrumentos disponibles para realizar la revisión de la estructura salarial los informes y a velar por que las empresas cumplan con su obligatoriedad de publicar estos informes.

La **Confederación de Patronales Alemanas** (BDA) señala que la ley implica una carga administrativa superior a la pronosticada por el Gobierno durante su tramitación. Mantienen su crítica a la ley en su conjunto ya que, según afirman, no es eficaz para afrontar las causas estructurales de la desigualdad salarial (interrupciones de la actividad laboral, falta de plazas para la atención de menores y elección de profesiones). Rechazan las propuestas contenidas en el informe ya que consideran que supondría un endurecimiento de la ley y creen más eficaz incrementar la tasa de empleo femenino, lograr que las mujeres opten por profesiones con un elevado porcentaje de hombres y mejorar la calidad de la oferta de atención de menores.

La **Confederación Alemana de Sindicatos** (DGB) cree que el informe de evaluación demuestra las debilidades de la ley y por ello cree necesario endurecer algunas de las normas reguladas por la ley. En concreto proponen mejorar la información a los trabajadores, crear la obligatoriedad de realizar la revisión empresarial sobre la estructura salarial, incrementar las competencias de los comités de empresa en esta materia, ampliar el ámbito de aplicación de la ley eliminando los umbrales. Asimismo, proponen crear un sistema de certificación, establecer estándares claros y hacer obligatoria la revisión de la estructura salarial. En caso de incumplimiento por las empresas la DGB exige que se introduzcan sanciones. En lo relativo a los informes la DGB recomienda la eliminación del umbral de 500 trabajadores y que la presentación sea obligatoria y vaya acompañada de sanciones en caso de incumplimiento. En líneas generales, esta organización apuesta por un endurecimiento de los requisitos de esta ley, que en su conjunto valoran como un instrumento útil, si bien insuficiente.

La **ministra Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud** (BMFSFJ) Franziska Giffey (SPD) afirma en una nota de prensa⁴¹ del 10/7/2019 que una de las grandes virtudes de ley fue la de permitir que en las propias empresas se comience a cuestionar las estructuras salariales. A la vez reconoce que el informe ha identificado varios de los aspectos de la ley que deben ser mejorado. Señala que esta ley forma parte de una estrategia integral para lograr la igualdad salarial entre las que se encuentran el incremento generalizado de los salarios, una orientación profesional para jóvenes libre de estereotipos, la mejora de las condiciones laborales de las profesiones relacionados con lo social y de la conciliación familia y trabajo. Anuncia la puesta en marcha de una plataforma⁴² que reúne diversos instrumentos para evaluar la estructura salarial

La **CDU** señala en un comunicado de prensa de 9/7/2019⁴³, que las encuestas y entrevistas en las que se basa el informe fueron realizadas al poco tiempo de entrar en vigor la ley por lo que en realidad la base empírica es poco fiable y solamente proporciona indicios aproximativos acerca de la eficacia de la normativa. Apoya las medidas de sensibilización anunciadas por el Gobierno, pero rechaza toda medida que suponga un endurecimiento de los preceptos legales.

El **SPD** señala en su comunicado⁴⁴ del 9/7/2019 que el informe de evaluación ha evidenciado que la ley no puede ser más que un primer paso. Reclaman las siguientes reformas: ampliar a la PYME el derecho individual a recibir información sobre la estructura salarial, facilitar el ejercicio de este derecho, introducir un sistema de certificación de los instrumentos de análisis de la estructura salarial, sancionar el incumplimiento de la ley y crear el derecho a una demanda colectiva en este ámbito.

Por su parte, **La Izquierda** se ha mostrado sumamente crítica con la ley en su nota⁴⁵ del 10/7/2019. Señala que no ha supuesto un avance hacia la igualdad salarial. Este partido exige eliminar los umbrales tanto para el derecho individual de los trabajadores a solicitar información sobre la estructura salarial como para la obligación de las empresas a analizar la estructura y publicar un informe, revertir la obligación de aportar pruebas como condición previa para poder solicitar la información, introducir instrumentos de análisis certificados y sancionar las infracciones. Asimismo, reclama una mejor distribución del trabajo no remunerado, la

⁴¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/erster-bericht-zum-entgelttransparenzgesetz-vorgelegt/137154>

⁴² <https://www.fpi-lab.org/wirtschaft/fpi-tool-compass/uebersicht/>

⁴³ <https://www.cducsu.de/presse/pressemitteilungen/wirksamkeit-des-entgelttransparenzgesetzes-weiter-beobachten>

⁴⁴ <https://www.spdfraktion.de/presse/statements/beim-entgelttransparenzgesetz-muessen-schritte-folgen>

⁴⁵ <https://www.linksfraktion.de/presse/pressemitteilungen/detail/entgelttransparenzgesetz-ist-ein-stumpfes-schwert-schliessung-des-gender-pay-gap-ernsthaft-angehen/>

conversión en puesto de trabajo regulares y sujetos a convenio de los contratos precarios y la eliminación de las normas fiscales desincentivadoras.

También **Los Verdes** constatan⁴⁶ el fracaso de la ley y proponen eliminar la voluntariedad del análisis de la estructura salarial, mejorar el pago de las profesiones del ámbito social, introducir el derecho a una demanda colectiva.

Otros Informes sobre la eficacia de la ley

A comienzos de 2019, antes de la publicación del informe del Gobierno, ya habían sido publicados otros dos estudios que analizan la eficacia de la ley.

El **Instituto de Ciencias Económicas y Sociales** (WSI), cercano a los sindicatos, realizó en 2018 una encuesta representativa a 2.228 comités de empresa⁴⁷. Los autores concluyen que la entrada en vigor de la ley apenas ha tenido efecto en la mayoría de las empresas. Solamente el 12% de las empresas ha implementado alguna medida previa a la entrada en vigor de la ley. En el 13% de las empresas con un comité de empresa y con una plantilla entre 201 y 500 trabajadores los trabajadores se han dirigido a la representación de los trabajadores para hacer uso de su derecho a información, en las empresas con más de 500 trabajadores este porcentaje es 10 puntos superior. Concluyen que los trabajadores hacen un uso muy escaso de su derecho, la mayoría de las empresas no ha revisado su estructura salarial y el 24% de los comités de empresa afirma que la igualdad salarial no es competencia suya.

Los autores proponen:

- Hacer obligatoria la revisión de la estructura salarial.
- Facilitar el ejercicio del derecho individual a obtener información sobre la estructura salarial.
- Sancionar el incumplimiento de la ley.
- Revisar experiencias en otros países, sobre todo en Bélgica.
- Mejorar la información para empresarios y comités de empresa.

Por su parte, el **Instituto de Investigaciones Económicas** (ifo) ha publicado un informe⁴⁸ que recoge los resultados de una encuesta a 1.000 responsables de RR.HH. Los trabajadores han reclamado información sobre la estructura salarial en solamente en el 10% de las empresas encuestadas, en uno de cada siete casos esta consulta resultó en un ajuste salarial, concentrándose estos ajustes en empresas pequeñas y medianas. Solamente el 3% de los encuestados afirma tener en cuenta la

⁴⁶ <https://www.gruene-bundestag.de/themen/frauen/entgelttransparenzgesetz-bleibt-wirkungslos>

⁴⁷ https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf

⁴⁸ <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2019-04-peichl-schricker-et-al-entgelttransparenzgesetz-2019-02-21.pdf>

igualdad salarial para las nuevas contrataciones. A la vez aproximadamente el 90% afirma que la carga administrativa no es excesiva. Entre las razones para el bajo nivel de aceptación los autores identifican la falta de conocimiento por parte de los trabajadores y el poco interés de las empresas en dar a conocer la ley. También mencionan las dificultades técnicas que comporta comparar tareas o puestos de trabajo similares.

El informe propone mejorar la normativa en otros ámbitos para lograr la igualdad salarial:

- Eliminar la normativa fiscal que desincentiva la actividad laboral a jornada completa de las mujeres.
- Mejorar la conciliación familia y trabajo en las propias empresas (flexibilidad horaria, permitir excedencias por maternidad / paternidad).
- Modernizar las instituciones y cambiar los roles tradicionales.

Anejo: Traducción en extracto de la Ley para el fomento de la transparencia salarial entre hombre y mujeres (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - EntgTranspG),

“Capítulo 3 - Procedimientos empresariales para la aplicación y revisión de la igualdad salarial

Artículo 17- Procedimiento de evaluación empresarial

(1) Los empleadores privados que de forma regular tengan más de 500 empleados estarán obligados a comprobar regularmente mediante un procedimiento de evaluación empresarial sus normas en cuanto a la remuneración y los distintos componentes retributivos, así como su aplicación en el cumplimiento del principio de igualdad salarial en el sentido de la presente ley. Si en un consorcio la empresa que ejerce el control tiene una influencia decisiva en las condiciones retributivas de por lo menos una empresa del consorcio, esta empresa que ejerce el control podrá ejecutar el procedimiento de evaluación empresarial para todas las empresas del consorcio de acuerdo a lo regulado por la frase 1.

(2) Si se llevara a cabo un procedimiento de evaluación empresarial, este tendrá lugar bajo la responsabilidad exclusiva del empleador mediante los procedimientos en conformidad previstos por el artículo 18 y con la participación de los representantes de los distintos intereses en la empresa.

Artículo 18 - Implementación de procedimientos de evaluación empresarial

(1) En el procedimiento de evaluación empresarial se incluirán las actividades que estén sometidas al mismo sistema retributivo, con independencia de la interacción concreta de normas jurídicas de derecho individual, colectivo o empresarial.

(2) Los procedimientos de evaluación empresarial consistirán en una revisión de la situación, un análisis y un informe de resultados. El empleador tendrá libertad a la hora de elegir los métodos de análisis y los procedimientos de evaluación del trabajo tomando en consideración el derecho de participación empresarial. Se deberán usar métodos estadísticos validados. Se desglosarán los datos según el género, y a la hora de hacerlo, se preservará la protección de datos personales.

(3) La revisión de la situación y el análisis incluirán las actuales normas retributivas, los distintos componentes retributivos y los procedimientos de evaluación del trabajo, y se evaluarán éstos y su aplicación con vistas al cumplimiento del principio de igualdad salarial en el sentido de la presente ley. Al hacerlo, deberá respetarse el artículo 4 y serán de aplicación mutatis mutandis el artículo 12, párrafo 1 y 2. En el caso de normas retributivas estipuladas por ley, por convenio colectivo o por normas basadas en una orden vinculante de conformidad con el art. 19, párrafo 3 de la Ley de trabajo a domicilio, no existirá obligación de verificar la equivalencia de la actividad. Se aplicará el párrafo 4 a las normas de retribución del derecho colectivo de las Iglesias o asociaciones religiosas de derecho público. Se aplicará mutatis mutandis el párrafo 4 a los regímenes retributivos de derecho colectivo de las iglesias o asociaciones religiosas.

(4) Se resumirán los resultados de la revisión de la situación y de los análisis y podrán ser publicados dentro de la empresa.

Art.19 - Subsanción de discriminación salarial

Si del procedimiento de evaluación empresarial resultase una discriminación salarial de género, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas para subsanar esta discriminación.

Art. 20 Participación e información

(1) El empleador informará a tiempo al comité de empresa sobre la planificación del procedimiento de evaluación empresarial presentando los documentos necesarios.

(2) Se informará a los empleados sobre los resultados del procedimiento de evaluación empresarial. Se respetarán los art. 43, párrafo 2, y art. 53, párrafo 2, de la Ley sobre la de constitución empresarial [Betriebsverfassungsgesetzes, ley que regula los órganos de representación de los trabajadores – nota de la traductora].

Sección 4 - Obligación de elaborar un informe por el empleador

Art. 21 Informe sobre la equiparación e igualdad de salario

(1) Empleadores con una plantilla superior a 500 empleados que estén obligados a elaborar un informe de gestión de acuerdo con el los art. 264 y 289 del Código de Comercio, elaborarán un informe sobre equiparación e igualdad de salario que recoja lo siguiente:

- 1.- las medidas adoptadas por ellos para promover la igualdad entre hombres y mujeres y sus efectos, así como,
- 2.- las medidas adoptadas por ellos para restablecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Los empleadores que no lleven a cabo ninguna medida en el sentido del párrafo 1, punto 1 o 2, tendrán que justificar las razones en su informe.

(2) El informe contendrá además información desglosada por sexo

- 1.- sobre el promedio total de empleados
- 2.- el promedio de trabajadores con jornada completa y a tiempo parcial.

Art. 22 Período de informe y publicación

(1) De conformidad con el art. 21, párrafo 1, los empleadores que estén obligados por convenios colectivos de conformidad con el art. 5, párrafo 4, o adopten la aplicación de convenios colectivos de conformidad con el art. 5, párrafo 5, y que según el art.13, párrafo 5 hayan declarado su conformidad para aplicar las normas sobre retribuciones de acuerdo con el art.5, párrafo 5, elaborarán el informe cada cinco años. El período del informe abarcará los cinco años anteriores.

(2) El resto de los empleadores de conformidad con el art. 21, párrafo 1, elaborarán el informe cada tres años. El período del informe abarcará los últimos tres años.

(3) Los datos de conformidad con el art. 21, párrafo 2, se referirán respectivamente sólo al último año natural del período del informe. A partir del segundo informe, se especificarán las variaciones de los datos mencionados en relación con el último informe.

(4) El informe de acuerdo con el art. 21 se adjuntará como anexo al siguiente informe de gestión de acuerdo con el art. 289 del Código de Comercio, que corresponda al respectivo período de informe y se publicará en el Boletín Oficial Federal”.