

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 832/2018, de 13 de septiembre de 2018

Sala de lo Social

Rec. n.º 213/2017

SUMARIO:

Convenios colectivos. Sector de contact center. Empresas de más de 250 trabajadores. Establecimiento de planes de igualdad. Teniendo en cuenta que el convenio de aplicación, siguiendo el mandato impuesto por el artículo 85.2 del ET, condiciona la elaboración del plan al acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, resulta imprescindible el concurso de la negociación colectiva, actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal y como viene definido en el artículo 6.3 b) de la LOLS. En el caso analizado, las negociaciones se prolongaron durante más de cuatro años, siendo constantes los requerimientos efectuados por la Inspección de Trabajo a la empresa para que entregara la documentación solicitada, incluyendo el diagnóstico de situación. Por tanto, no puede entenderse que haya habido negociación de buena fe cuando quien tiene la obligación de dotarse de un plan de igualdad y de asumir el impulso negociador, no solo no lo asume, sino que adopta una actitud impositiva del mismo, ralentizando la negociación y retrasando al límite la entrega de documentación. En este contexto, no cabe duda de que el derecho a la libertad sindical ha sido vulnerado, por lo que es nulo el plan de igualdad que ante la falta de acuerdo es impuesto unilateralmente por la empresa.

PRECEPTOS:

Ley 3/2007 (Igualdad), art. 46.

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 85.2.

Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), art. 6.3 b).

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Magistrados:

Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

CASACION núm.: 213/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 832/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga
D^a. Rosa María Virolés Piñol
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 13 de septiembre de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Unisono Soluciones de Negocio SA, representado y asistido por la letrada D^a. María Extremadouro Pereiro, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 7 de junio de 2017, dictada en autos número 119/2017, en virtud de demanda formulada por Confederación General del Trabajo (CGT), frente Unisono Soluciones de Negocio SA; Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (CCOO); Federación Estatal de Servicios de la UGT; Federación de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de CIG; Unión Sindical Obrera; CSI-F; Corriente Sindical de Izquierdas; Somos Sindicalistas; Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes; y Ministerio Fiscal, sobre Tutela del Derecho Fundamental de Libertad Sindical.

Ha sido parte recurrida Confederación General del Trabajo (CGT), representado y asistido por la letrada D^a. Teresa Ramos Antuñano; FSMC-UGT, representado y asistido por el letrado D. Roberto Manzano del Pino; TUSI - Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes, representado y asistido por el letrado D. Francisco Javier San Martín; CCOO, representado y asistido por la letrada D^a. Pilar Caballero Marcos; y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de Confederación General del Trabajo (CGT), se interpuso demanda de Tutela del Derecho Fundamental de Libertad Sindical, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia estimatoria por la que se proceda lo siguiente:

«- Declarar que se ha producido vulneración del derecho de libertad sindical por parte de la empresa demandada así como en consecuencia declarar nulo el Plan de igualdad de Unísono.
- Así mismo que se condene a la mercantil Unísono al abono de una indemnización de 12.000 euros por los efectos de las infracciones anteriormente señaladas».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 7 de junio de 2017 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimamos, en parte, la demanda formulada por D^a. TERESA RAMOS ANTUÑANO, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, y de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, a la que se han adherido FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACIÓN DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS DE CIG, UNIÓN SINDICAL OBRERA, CSI-F y TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES, contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, y como partes interesadas, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS y SOMOS SINDICALISTAS, sobre TUTELA DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, declaramos que se ha producido vulneración del derecho de libertad sindical por parte de la empresa demandada y en consecuencia nulo el plan de igualdad de unísono soluciones de negocio S.A., asimismo condenamos a la empresa demandada al abono de una indemnización de 6000 € y absolvemos a la demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda».

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. La mercantil demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo estatal del Sector de Contact Center (antes Telemarketing) (BOE de 27 de julio de 2012). Código: 99012145012002, actualmente denunciado, estando en proceso de negociación el nuevo convenio. (Hecho conforme)

SEGUNDO. En 2010 comienzan en la empresa demandada las negociaciones del Plan de Igualdad, celebrándose reuniones los días 20 de junio de 2010, 22 de septiembre de 2010, 30 de mayo de 2011 y 20 de junio de 2013 (descriptor 187, 195, 196 y 197, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)

En la reunión de 20 de junio de 2013, se acuerda, que con fecha tope 12 de octubre de 2013, cada RLT enviará las propuestas concretas, sobre la base del borrador del Plan de Igualdad de agosto de 2012. Previamente la empresa hizo entrega a la Comisión de un borrador del Plan de Igualdad que obra unido al descriptor 222, cuyo contenido se da íntegramente por reproducido.

TERCERO. En fecha 3 de noviembre de 2014, se llegó a un acuerdo ante el SIMA en el procedimiento de mediación promovido por CGT y CIG frente a Unísono Soluciones de Negocio S.A. sobre el establecimiento de un Plan de Igualdad en la empresa que fue suscrito por la empresa y FeS-UGT Telemarketing, FETYC-CGT, CC.OO, la Secc. Sind. USO en Unísono, CGT y CIG, en los siguientes términos:

" 1º. Diagnóstico del Plan de Igualdad:

Se acuerda que el 15 de noviembre de 2014,

a) Las Secciones Sindicales enviaran a La Empresa La solicitud de los documentos necesarios para hacer el diagnóstico. CGT centralizara las solicitudes del resto de Secciones Sindicales a través de e-mail. Igualmente enviarán la designación de los miembros de la Comisión.

La Parte Social garantiza que no impugnara la composición de La Comisión de Igualdad en la medida en que el proceso de negociación se inició en el año 2010 y que las próximas reuniones forman parte del mismo proceso.

b) La Empresa designara a Los miembros que van a participar en la Comisión.

Se acuerda que el 15 de diciembre de 2014 la Empresa enviara con copia a todas las Secciones implicadas la documentación requerida salvo imposibilidad técnica.

2º. Comisión de Igualdad. Composición:

Por la parte social: 13 miembros que de acuerdo con los datos de 2010 serán: 5 por CGT (que obtuvo 24 delegados/as)

3 por UGT (que obtuvo 18 delegados/as)

3 por CC.OO (que obtuvo 15 delegados/as)
2 por CIG (que obtuvo 9 delegados/as)

Por la Parte Empresarial: acudirán 3 miembros como mínimo.

Se acuerda que no será necesario quorum para celebrar las reuniones y que la adopción de decisiones se ajustara a la regla del voto ponderado.

Pago de los gastos de transporte de la Parte Social: la Empresa se compromete a pagar el total de los gastos de transporte de un máximo de 8 representantes (3 CGT, 2 por UGT, 2 por CIG y 1 por CC.OO) de acuerdo con la política de gastos de Unísono Soluciones de Negocio S.A.

En el caso de que el viaje se extienda más allá de Las 23.00 horas, Los Representantes afectados se verán compensados con el día inmediatamente posterior libre para garantizar su descanso.

3°. Calendario de reuniones de la Comisión de Igualdad

Primera reunión: 22 de enero de 2015, vía conferencia.

Segunda reunión: 4-5 marzo de 2015, presencial.

Tercera reunión: 6 de mayo de 2015, vía conferencia.

Cuarta reunión: 30 de junio de 2015, será presencial y su objetivo será cerrar el acuerdo para aprobar el Primer Plan de Igualdad de Unísono Soluciones de Negocio, S.A.

En cada una de las reuniones se confirmara La fecha de La siguiente, respetando en La medida de lo posible las fechas aquí acordadas..." (Descriptor 84, 111 y 216)

CUARTO. La empresa tiene un protocolo de actuación por acoso sexual, razón de sexo y psicológico. (Descriptor 147)

QUINTO. La empresa demandada elaboró un borrador del plan de igualdad para su presentación a la Comisión. (Descriptor 170)

SEXTO. CGT, CC.OO, CIG y UGT elaboraron la propuesta y el diagnóstico para la negociación del plan de igualdad en la empresa. (Documentos 3.1, 3.2, 3.3, y 3.4 de la empresa. Descriptor 217). La empresa confeccionó un manual para elaborar el plan de igualdad. (Documento 1.4 de la empresa)

Las reuniones de la Comisión del Plan de Igualdad han tenido lugar los días 23.1.2015, 5.3.2015, 19.5.2015, 25.6.2015 y 22.9.2015.

-En la primera reunión de fecha 23 de enero de 2015, CGT presenta una propuesta para el funcionamiento de la Comisión, que no se vota, puesto que el resto de las Secciones quieren estudiarla antes de proceder a su votación. Se nombran los cargos de Presidente y secretaria de la Comisión.

En cuanto a la valoración del grado de cumplimiento del acuerdo SIMA sobre el plan de igualdad, todas las secciones y la empresa se comprometen a entregar la documentación en los plazos establecidos.

La documentación solicitada a la empresa por parte de las Secciones sindicales si se ha entregado aunque están de acuerdo en que esta podría ser más detallada. La empresa se compromete a contestar todas aquellas dudas que pudieran surgir, así como ampliar la información hasta el 13/2/2015.

La empresa propone trabajar en base al borrador inicial y el calendario establecido en el SIMA.

Dado que la situación de la empresa ha cambiado desde el inicio de la negociación, propone empezar de cero y propone que todas las secciones envíen de nuevo sus propuestas y diagnósticos, estableciendo como plazo el 20/2/2015.... Sin que se trate de una propuesta cerrada pudiéndose ampliar a lo largo de la negociación. (Descriptor 167, cuyo contenido, se da por reproducido)

-El 5 de marzo de 2015 tuvo lugar la segunda reunión, en la que se acuerda anexar propuestas, diagnósticos y protocolos presentados por CGT, UGT, CC.OO y CIG ((Descriptor 154,217, 155,156 y 157, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido). Se presentan las propuestas del Plan de Igualdad relativas a,

El acceso al empleo, en el que tras las valoraciones de la parte social, la empresa argumenta que la alta dirección de la empresa es femenina y que el resto de los datos serán estudiados.

Promoción al empleo, tras las propuestas de la RLT, la empresa informa sobre la existencia de la estructura STAFF en el que por experiencia de estos trabajadores en ámbitos externos, no se publicitan dichas promociones.

RRHH tendrá una mayor intervención en procesos de selección de categorías superiores que será valorado por varias personas y también en las promociones internas junto con el departamento de operaciones. La empresa (a través de sus directivos y gerentes) llevará a cabo la elaboración de una base de datos que permita junto con el currículum sacar el máximo partido a los trabajadores de Unísono.

-Formación, tras las propuestas de la parte social, la empresa responde que este año se han incrementado los cursos de idiomas y han cambiado los proveedores. También profundizarán en el estudio de porque el abandono de los cursos es mayor entre mujeres que entre hombres, así como si se está poniendo algún tipo de dificultad por su parte para el acceso a los cursos.

-Retribución, es un tema en el que la parte social está de acuerdo ya que se revela una anomalía evidente a favor del sexo masculino. En materia de plus es el incentivos las mujeres se ven más afectadas por las situaciones que pueden surgir por el hecho de ser mujer. (Riesgo durante el embarazo, maternidad, lactancia, etc.)

-Comunicación y sensibilidad, tras las alegaciones de la parte social, la empresa se compromete a valorar una formación inicial sobre igualdad e indican que ya valoraron las guías no sexista.

-Conciliación, se efectúan manifestaciones por parte de la RLT.

-Embarazo y maternidad, tras las alegaciones de la RLT la empresa comunica que basándose en criterios técnicos (Fremap, etc.) los puestos son adecuados para el trabajo que se realiza sin que exista riesgo para la madre o para el feto. También comunican que desde el Instituto ginecológico les han indicado que sí puede existir riesgo para el trabajo nocturno, se podría cambiar a la trabajadora al turno de mañana sin ningún problema.

Protocolo por acoso sexual, razón de sexo y psicológico. Tras diversas propuestas la RLT propone como alternativa a los problemas surgidos que, si se despide y de ello el despido resulta improcedente la empresa lo reconozca como nulo. La empresa se niega en rotundo. CIG consulta entonces en qué punto se está dispuesta la empresa a negociar y está responde que cumplen sobradamente con la legislación actual. La empresa reconoce que no existe un registro de la actuación de acoso hasta este momento.

Se revisa el protocolo por acoso sexual, razón de sexo y psicológico presentado por CGT y se proponen las siguientes modificaciones que son aprobadas: elaborar un archivo donde se guarden todos los informes relativos a aperturas de protocolo que se lleven a cabo, que serán guardados durante cinco años. Entre la presentación de la denuncia y la apertura del expediente informativo no podrán transcurrir más de siete días.

La RLT propone que el equipo instructor esté integrado por cuatro miembros, dos representantes del departamento de RRHH y dos representantes de los trabajadores integrantes del Comité de empresa. La empresa propone que estará formado por dos representantes de la empresa independientemente del departamento al que corresponda (siempre y cuando sean de estructura) y por un miembro del Comité de empresa. En el siguiente punto del orden del día, se tratan aspectos puntuales de las propuestas para el plan de igualdad. (Descriptor 168)

-La tercera reunión de fecha 19 de mayo de 2015 se convocó con el siguiente orden del día: aprobación del acta de la reunión anterior si procede. Presentación del borrador del plan. Dudas y sugerencias por parte de la RLT sobre el borrador planteado. Ruegos y preguntas.

Se aprueba el acta de la reunión anterior.

Se presenta el borrador del plan que previamente había enviado la empresa. (Descriptor 172 y 174)

CGT indica como valoración general que desde la fecha en que se ha enviado hay poco tiempo para su revisión. Se echan en falta muchas cosas, no sólo reivindicaciones. Si cree que la empresa ha valorado las propuestas pero para no tenerlos en cuenta, dice que del diagnóstico no se menciona nada y que esto no se trata de la negociación de un convenio. Hace hincapié en varias cuestiones prioritarias:

No se establece un apartado específico por remuneración diferenciado por sexo.

Debe evitarse cualquier discriminación en cuanto a maternidad o paternidad.

La empresa debe corregir el déficit de contratación que hay por sexo y edad.

En cuanto a la publicación del plan de igualdad, no se contempla que se publique más que en la aplicación Yunity, tampoco queda claro las revisiones que se llevarán a cabo sobre la negociación del Plan correspondientes a la Comisión permanente del Plan de Igualdad.

No consta quien es el/la responsable ni tampoco plazo alguno.

UGT coincide con CGT en que el envío del borrador por parte de la empresa ha sido muy justo. Indica además, en el mismo se han plasmado acuerdos no actualizados. No se designa una Comisión de seguimiento, ni

plazos, y responsables de área. Por otro lado dice desconocer si CC.OO ha realizado alguna propuesta ya que no las tienen.

La empresa responde que ha estudiado la propuesta común e indica que la de CC.OO es similar.

CC.OO dice que las propuestas son las que ha llevado a la última reunión sin que existan modificaciones posteriores. Solicita una respuesta de la empresa sobre el rechazo de las propuestas. Dice también que nos ha llevado a cabo una valoración de las familias monoparentales.

CIG indica que lo único que pueden constatar es la falta de voluntad para negociar. Se están planteando una serie de reuniones con contenido vacío sin que podamos avanzar realmente en la negociación. El borrador de la empresa es una propuesta de mínimos puesto que sólo refleja generalidades sin tener en cuenta la situación actual de la empresa. En la última reunión se había quedado que en esta sería la empresa la que tendría que dar respuesta a todas las cuestiones que la RLT ha planteado.

La empresa informa que toda la documentación que aparece en el borrador está entregada. Reconoce que hay puntos a mejorar (acoso, violencia de género, etc.) indica no hay una política retributiva en cuanto a sexo, ni tampoco discriminatoria.

CIG Insiste en que no comprenden el envío del borrador por parte de la empresa sin antes emitir una valoración previa de la situación actual. Solicita que la empresa de respuesta a cada una de las cuestiones que previamente ha emitido la RLT.

La empresa ante la propuesta por parte de CIG de incrementar los días de permiso de adelantar la baja maternal tres meses antes cobrando el 100%, indica que es inviable ya que sería llevar a cabo un convenio paralelo.

Respecto a la Comisión de seguimiento, la empresa tiene claro quién formará parte de la misma en su representación y falta definir quién es la formada por parte en la RLT.

Todas las Secciones, están de acuerdo en no llevar a cabo más revisiones del borrador de la empresa por lo que se analizará la propuesta presentada por la RLT, ya que en su gran mayoría han sido rechazadas aún sin suponer ningún coste económico para la misma y sin aportar alegación alguna. La empresa manifiesta que muchas propuestas han tenido en cuenta.

a) Acceso al empleo.

La empresa indica que el punto de contratar al colectivo menor representado ha sido, salvo error incluido en el borrador.

Se comprueba que no está incluido en el borrador el punto de contratar al colectivo menos representado, la empresa se compromete a añadirlo. Respecto al guión común para cuestiones de selección, dice que está en el borrador al igual que la elaboración de un cuestionario de satisfacción y también un buzón de sugerencias. La empresa estudiará la propuesta de CGT y si se puede elaborar una encuesta para procesos de selección.

En lo referente al lenguaje no sexista, indica que si lo han incluido en el borrador al igual que el punto de formación al equipo de selección en materia de igualdad.

CC.OO propone una acción positiva en la incorporación a la empresa para aumentar la proporción de mujeres en los grupos profesionales en las que estén subrepresentadas.

La empresa no está de acuerdo, ya que para cubrir algunos puestos muy concretos se encuentran con candidaturas donde las personas que se presentan en 98,99% son hombres.

CC.OO indica que sería en condiciones de igualdad de mérito y capacidad. Proponen también favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional en las diferentes localidades donde tienen delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa.

La empresa responde que ya están pasando dichas ofertas a escuelas y academias en localidades que tienen delegación y serán publicitadas en los tabloneros de anuncios de las mismas.

CIG insiste en que se debería hacer un esfuerzo mayor para compensar los departamentos con menor o con una presencia de mujeres.

b) Promoción en el empleo

La empresa transcribirá literalmente a su borrador parte del primer párrafo de la propuesta de la RLT referente a la publicación de todas las vacantes existentes en la empresa.

Quedando: " publicación de todas las vacantes existentes en la empresa, promocionando siempre que sea posible a personas que ya trabajen en la empresa. En igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos/as evaluados, se optará por seleccionar al colectivo menos representado. Para facilitar esta medida la empresa elaborará una base de datos con la formación de los/as trabajadoras/es (currículum), de manera que pudiese aprovecharse el potencial humano de la empresa sin tener que recurrir a contrataciones externas".

En cuanto al punto: " revisión y adaptación del protocolo de promoción interna para que recoja los principios de igualdad, sin exigir disponibilidad horaria, estas promociones se publicarán con garantías de que todos los trabajadores y trabajadoras puedan ser informados dando respuesta motivada a aquellos que no sean seleccionados " la empresa dice no poder incluirlo puesto que hay posiciones que exigen un determinado horario.

La RLT revisará este. Para evitar posibles casos de discriminación.

La empresa si incluye en su borrador: " trabajara por la sensibilización positiva a directores, para que sus decisiones en materia de personas y, especialmente en lo relativo a la carrera y desarrollo profesional de los empleados en Unísono se rijan por criterios de neutralidad y de igualdad de trato y oportunidades"

Tras diversas propuestas de la RLT, la empresa manifiesta que no incluye fomentar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer, sino que trata de fomentar este desarrollo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, a lo que CGT alega que con esta forma de actuar, está poniendo fronteras al capital humano que tienen.

c) Formación

La empresa informa que ya está llevando a cabo el seguimiento de la participación de abandonos de las formaciones, por lo cual también lo incluye en su borrador y revisará el porcentaje de los cursos a impartir dentro del horario laboral de los asistentes.

En cuanto al punto " impartir formación de reciclaje adecuada a la reincorporación de la baja maternal o de excedencia por cuidado de descendientes o ascendientes " la empresa indica que dependerá de la duración de dicha ausencia.

La empresa incluye en su borrador " se debe facilitar la formación y sensibilización de los trabajadores de formación en materia de igualdad y no discriminación de género".

Se hacen diferentes propuestas por parte de la RLT.

d) retribución

CGT indica que la situación ha mejorado, para ciertos trabajadores se siguen computando las ausencias justificadas a la hora de cobrar incentivos. Solicita que no cuenten como tal, maternidad, paternidad o embarazo.

La empresa tiene que valorar lo ya que alega en base a que calcula entonces los incentivos si estos son individuales.

UGT solicita que se cobre también el progreso transporte, puesto que es un extra salarial; lo cual también será revisado por la empresa.

En cuanto al punto " dado que una de las pocas formas de mejorar las retribuciones para las personas trabajadoras de la empresa es cumplir el número de horas de su jornada, se unificarán los criterios para el cumplimiento del acuerdo que existe en la empresa y el resto de la legislación sobre ampliaciones y reducciones de jornada, pudiendo en cualquier momento la Comisión de seguimiento verificar y comprobar ante cualquier campaña o departamento que se está cumpliendo lo pactado ", la empresa dice no tener inconveniente en publicar todas las vacantes no obstante, la Comisión de seguimiento sólo verificará y comprobará que se está cumpliendo lo pactado con RRL.

Incluida en su borrador el punto referente " publicar entre el las trabajadoras y trabajadores en la empresa cuantas medidas existan o se implanten en la empresa que faciliten la ampliación de jornadas"

En cuanto a la realización de un estudio retributivo desagregado por sexos, con el fin de vigilar que no se produzcan desigualdades por razón de sexo, la empresa dice que es tarea de la Comisión de igualdad.

A la propuesta de CC.OO la empresa indica que se realizarán el seguimiento del plan de igualdad.

e.) Conciliación.

Se efectúan diversas propuestas por parte de la RLT.

CGT indica que es necesario unificar criterios puestos que no se distinguen lo que es una preferencia horaria, ampliación o cambio de turno cuando en el acuerdo vienen especificados siendo aceptado por la empresa en la unificación de criterios.

Respecto al párrafo que pretendía añadir en relación a las familias monoparentales la empresa dice que lo ve de difícil aplicación.

En cuanto a la reducción de una hora de la franja de descanso en turno partido, la empresa lo considera inviable en algunos departamentos por lo que da opción a modificar el texto en dicho párrafo.

La empresa indica que ya tiene acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo pero aún no lo han publicado. Se compromete el llevarlo a cabo con todas las plataformas.

CGT solicita que los 21 días de permiso por lactancia sean tenidos en cuenta para la consolidación de puestos. La empresa lo revisará.

La empresa estudiará incluir en el borrador del párrafo " las personas trabajadoras que acrediten cargas familiares podrán solicitar cambios de centro de trabajo o campañas al objeto de adecuar sus horarios y tiempo de desplazamiento, teniendo preferencia sobre las nuevas incorporaciones a la empresa ".

En cuanto a la inclusión de otros párrafos, la empresa queda en revisarlo.

En lo referente a " 15 horas retribuidas para el acompañamiento a hijos menores de edad o mayores con minusvalía a consulta médica (adicional a las existentes)" la empresa lo revisará para casos de familias monoparentales o enfermedad grave.

CC.OO propone sustituir las 15 horas por el tiempo necesario. La empresa hará una propuesta.

CC.OO hace diferentes propuestas en cuanto a derechos por lactancia, excedencia por cuidado de hijos, que la empresa rechaza basándose en que organizativamente no sería posible. Tampoco acepta la reducción de jornada de manera flexible a 5 horas hasta que el niño/a cumpla 1 año sin merma de la retribución fija salarial.

La empresa acepta la propuesta de CGT de unificar criterios.

Ante la imposibilidad por tiempo de continuar con el documento de diagnóstico y medidas, la empresa se compromete al envío de la siguiente documentación antes del 15 de junio: informe de maternidad en respuesta a la propuesta de la RLT. Propuesta de acoso y violencia de género. Incluyendo protocolo y borrador del Plan.

Se fija para como fecha para la próxima reunión el día 25 de junio. (Descriptor 169)

-La cuarta reunión se celebra el día 25 de junio de 2015.

1. Se aprueban y firman las actas de 5.0 3.15 y de 19.0 5.15.
2. Revisión del borrador del plan y propuestas.

Apartado A.1 del borrador (incorporación a la compañía)

CIG propone una nueva redacción del punto 3 de las medidas. Para que quede redactado de la siguiente manera: " eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista así como información no vinculada directamente con el puesto de trabajo, especialmente de carácter personal y familiar."

El resto de presentes (RLT y la empresa) están de acuerdo.

También proponen modificar el punto 6: se realizará un seguimiento anual de las incorporaciones efectivas en la empresa detallando el porcentaje de género y edad además de las candidaturas.

La empresa no tiene inconveniente en el caso de aquellas personas que hayan iniciado el proceso de selección, pero dicen no poder aplicarlo en infojobs.

La empresa acepta que el seguimiento sea semestral como propone CGT en su propuesta de borrador.

CGT indica que su borrador ha establecido plazos para los distintos puntos.

Quedan en revisarlo con dicho departamento.

Apartado A.II del borrador (formación y desarrollo profesional)

CGT presenta propuestas. La empresa dice que supondría un sobrecoste además de que las acciones formativas se llevan a cabo a nivel global.

Se hacen diversas propuestas por la RLT, la empresa facilita como alternativa a la formación a distancia.

CC.OO propone un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla, realizar un cuestionario en el que se recojan aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional.

La empresa responde que pueden incluir preguntas al respecto en la encuesta de identificación de necesidades formativas siempre y cuando no se trate de preguntas de texto abierto. Avisarán con antelación a la realización de la encuesta de identificación de necesidades formativas para incluir dichas preguntas. La empresa indica que estudiará los motivos por los que la gente que se apunta los cursos los abandona y tratará de buscar soluciones.

La empresa junto con el resto de las secciones aceptan la propuesta de CGT para la medida número 3 quedando de la siguiente manera: se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a /las/los profesionales del grupo favoreciendo al colectivo menos representado para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de mujeres y hombres en el igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad. El plazo será de cinco meses .

Respecto a la medida 5, la empresa está de acuerdo en que la autoformación no es suficiente para bajas largas, pero que, habría que valorar los cambios que hayan tenido lugar en cada campaña para determinar la formación. Con lo que UGT está de acuerdo. Finalmente la empresa considera tres meses como ausencia de larga duración y por tanto se impartirá formación presencial dependiendo de si ha habido cambios considerables en la campaña. Quedando pendiente la correcta relación de éste.

En cuanto a la medida 2(se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección así como a todos aquellos/as que tengan competencias en la aplicación del plan. El plazo será de seis meses), la empresa solicita que conste en acta que están en contacto con personas para dar dicha formación.

CC.OO propone establecer planes de carrera de los diferentes puestos para facilitar y permitir promocionar a las personas, estableciendo el itinerario formativo necesario para dichas promociones.

La empresa indica que se trata de un tema muy complejo para decidirlo en esta reunión, además no piensan que sea un tema relacionado con igualdad. La empresa incluirá como anexo a la descripción del puesto un apartado de conocimientos para cada campaña y la formación necesaria. Para esto, se establece un plazo de 3 meses.

Apartado A III del borrador (promoción profesional)

Se revisan los plazos propuestos por CGT, quedando en la forma establecida en el acta.

Apartado A IV del borrador (retribución)

La empresa acepta la propuesta de CIG y la realización de un estudio retributivo desagregado por sexos y diferenciando las compensaciones establecidas por convenio y las voluntarias de la empresa con el fin de vigilar que no se produzca desigualdad retributiva por razón de sexo.

No acepta la propuesta de CGT de añadir una nueva medida en la que se recoja: se tomarán las medidas necesarias para que ninguna situación asociada al embarazo, la maternidad o paternidad, impida que las personas afectadas dejen de percibir o perciban menos importes extrasalariales.

CGT manifiesta que si esta medida no es aceptada, no firmará el plan de igualdad.

Tras un receso solicitado por la empresa, ésta dice poder contemplar la medida propuesta por CGT siempre y cuando sea bajo demanda de la trabajadora; o bien antes de que el hecho ocurra o bien reclamándolo posteriormente quedando la siguiente redacción: el absentismo justificado derivado de la situación de embarazo no podrá ser impedimento para el cobro de incentivos devengados y esta circunstancia debe ser comunicada por la trabajadora a la campaña correspondiente.

Tras diversas propuestas de la RLT, la empresa manifiesta que redactará de nuevo la propuesta y la enviara por mail para el tema del pago de incentivos en situaciones de absentismo justificado asociado a la situación de embarazo, ya que la prestación por maternidad y paternidad se abona a cargo del INSS ya que el contrato con la empresa se encuentra suspendido.

Se acuerda revisar nuevamente las propuestas pendientes antes del viernes 3 de julio para intentar llegar a un acuerdo y en este caso realizar una última reunión el día 10 de julio para llevar a cabo la firma del Plan de Igualdad.

CIG indica que la próxima reunión, además de los puntos que quedan pendientes deben tratarse los borradores del protocolo de activación en caso de acoso y violencia de género. (Descriptor 170)

-La quinta reunión tuvo lugar el 22 de septiembre de 2015 con el siguiente orden del día: lectura y aprobación del acta anterior. Continuar con la negociación del plan y comentar las propuestas a partir del punto IV (retribución). Aprobación del plan de igualdad si procede. Pasos siguientes en caso de aprobación del plan. Ruegos y preguntas.

La empresa pide aclaración sobre el apartado medidas formativas quedando redactada de la siguiente manera: se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a los/las profesionales del grupo favoreciendo al colectivo menos representado para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad. El plazo será de cinco meses .

1. Aprobación del acta de la reunión de 25.0 6.15

Tras aclarar determinadas cuestiones, se aprueba y se firma el acta.

2. Continuar con la negociación del plan y comentar las propuestas a partir del punto IV.

Se acuerda por todos/as los/as presentes, que se. Será tratado en último lugar.

Apartado A.5. Del borrador (otras condiciones laborales)

La empresa acepta el plazo de tres meses para las medidas 1, 4 y 5 propuestas por CGT.

En cuanto a la medida 2, la empresa manifiesta que ya está contemplado en los acuerdos con la empresa.

Respecto a la medida 3, se decide eliminar esta referencia.

Medida 4 (revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro) se acuerda 4 meses para su revisión.

En la medida 5. Revisar la normativa de desarrollo del convenio para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro, se adaptará en un plazo de 6 meses.

Para la medida 6 (propuesta por CGT: el tiempo de permiso maternal o paternal computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos), la empresa dice poder hacer que el permiso maternal computa todos los efectos legales establecidos.

Apartado B. Del borrador (comunicación y sensibilización)

Se acuerda que esta medida y los plazos serán revisable por la Comisión de seguimiento.

Apartado C. del borrador (ordenación del tiempo de trabajo)

La empresa indica está revisando las preferencias de todos los centros, a la gente que tiene cargas familiares se le pedirá renovar la documentación así como también eliminar la preferencia por estudios en junio.

En dicho párrafo propone cambiar la palabra " departamento " por " RRLL " lo cual es aceptado por los RLT.

CGT pregunta la empresa que si ya han unificado criterios, las próximas preferencias que nos entreguen serán correctas; ante lo cual responde que en un principio debería ser así, pero que al ser muchas, si notamos cualquier anomalía, se lo haga saber a la RLT.

Apartado D del borrador (conciliación laboral, personal y familiar)

Se hacen diversas propuestas y contrapropuestas por parte de la RLT y de la empresa algunas de las cuales son aceptadas por la empresa.

CC.OO propone en cuanto al derecho de lactancia, que puede ser disfrutado tanto por el padre como por la madre en caso de trabajar ambos, ya sea por cuenta propia o ajena. Lo cual es aceptado por parte de la empresa tras un receso para su valoración.

CGT propone " para aquellas familias monoparentales con hijos o descendientes con enfermedades crónicas, no se limitará el número de horas para acudir al médico con ellos siempre que se acredite una de ambas circunstancias y se justifique la asistencia a consulta debidamente " la empresa lo acepta y añade un párrafo " igualmente podrán hacer uso de estas horas médicas retribuidas anuales por acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho en caso de ingreso hospitalario una vez consumido, el permiso de hospitalización ."

En relación al punto "descanso de embarazadas" CIG propone y es aceptado por la empresa la siguiente redacción: " Este descanso se disfrutará previa comunicación al mando y no podrá disfrutarse a la entrada o salida de un turno, sea total o parcial "

Para el punto "Hospitalización por parto", la empresa añade a la primera medida " posibilidad de disfrutar de las horas médicas en caso de hospitalización del/la recién nacido/a, previa acreditación en justificación de dicha situación" una vez solicitado el permiso por hospitalización ."

La empresa propone pasar a tratar los protocolos: el protocolo de acoso y el protocolo de violencia de género.

Protocolo de acoso.

La empresa propone que en la denuncia se formule por escrito por motivos de seguridad. En cuanto a la composición del equipo instructor la empresa manifiesta que ya se ha estudiado este punto y no acepta las propuestas de CGT y de CIG. La empresa acepta diversas modificaciones propuestas por CGT.

La empresa acepta añadir " en el caso de no existir unanimidad en las comisiones y/o las medidas a adoptar, entre los miembros del equipo su autor, podrán incluir de forma separada sus conclusiones a las actuaciones que estimen oportunas " al primer párrafo.

Protocolo de violencia de género.

Se aprueba la propuesta presentada por UGT con algunas modificaciones y/o alegaciones presentadas.

Apartado A.IV borrador (retribución)

En este punto la empresa reitera lo manifestado en la pasada reunión de junio: el absentismo justificado derivado de la situación de embarazo, no podrá ser impedimento para el cobro de incentivos devengados. Esta circunstancia debe ser comunicada por la trabajadora a la campaña correspondiente, cual departamento de RRHH, en el caso de haber devengado incentivos, y asimismo, la empresa tomará las medidas organizativas de su alcance para poner en práctica esta medida.

Queda pendiente una respuesta de la empresa en un plazo de 15 días como máximo.

Apartado E. Del borrador (Comisión de seguimiento de igualdad)

Objeto de la Comisión:

La RLT acepta todos los puntos del borrador así como dos propuestas de CC.OO

Composición: se decide que se compuesta por nueve miembros de los que 3 serán de CGT, 2 de CC.OO, dos de UGT y 2 de CIG.

Reuniones: se establece que serán presenciales una vez al año van a necesarias por conferencia, a no ser que sea un caso extraordinario, en cuyo caso, serán también presenciales, se levantará acta de cualquier reunión, aunque sólo afecte a un centro y se remitirá dicha acta a todas las partes. Previo a cada reunión todos/as serán informados del orden del día.

En 15 días la empresa mandará el plan de igualdad final para su revisión y posterior firma si se está de acuerdo. (Descriptor 185)

SÉPTIMO. En fecha 17 de noviembre de 2015, CGT presentó un escrito ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid poniendo en conocimiento de dicho organismo que con fecha 3 de noviembre de 2014 se alcanzó acuerdo en el SIMA para reiniciar el proceso de negociación de un Plan de Igualdad ya que la empresa la había paralizado en varias ocasiones desde el año 2010 que comenzó a negociarse. Pues bien la empresa ni ha entregado toda la documentación solicitada por las partes, ni ha efectuado su propio diagnóstico tal y como le obligaba el Plan. Que la negociación como tal no ha existido, siendo siempre la intención de la empresa crear una apariencia de que esta se está produciendo. Ya que la simple sucesión de reuniones sin que por parte de la empresa se cumplan los compromisos adquiridos no puede entenderse como negociación. Que solo el 19 de octubre de 2015 y ante la citación de la Inspección de Trabajo de Vigo ha dado respuesta a las propuestas presentadas por la parte social en la última reunión del 22 de septiembre de 2015, fuera del plazo comprometido y partiendo de unos criterios económicos ya que no ha efectuado su propio plan de diagnóstico ni asumido los presentados por la RLT que coinciden en gran medida entre sí , solicitando se sirva iniciar el correspondiente expediente por los hechos denunciados, dándole el curso que en Derecho proceda. (Documento 1 del expediente administrativo)

OCTAVO. El día 2 de diciembre de 2015 se mantiene reunión en la sede de la Dirección Territorial - Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid con D. Bartolomé , Relaciones Laborales de la empresa Unísono Soluciones de Negocio, S.A y representantes Sección Sindical CGT, D. Eliseo y D. Eusebio , en relación con el Plan de Igualdad de la empresa.

En la reunión se pone de manifiesto:

Que el 3 noviembre de 2014 se alcanzó Acuerdo en el SIMA para la negociación del Plan de Igualdad de la empresa.

Que se han mantenido diversas negociaciones con los representantes de los trabajadores.

Que no se ha realizado por la empresa el diagnóstico final.

Se procede a requerir en el Libro de Visitas de la ITSS.

Realización de diagnóstico final del Plan de Igualdad por la empresa y aportación a los representantes de los trabajadores.

Plazo de cumplimiento 15 días.

El día 16 de diciembre de 2015, comparece ante la Inspectora actuante D. Bartolomé, Relaciones Laborales de la empresa aportando diagnóstico final del Plan de Igualdad y comunicación a los representantes de los trabajadores, a efecto de cumplimiento del requerimiento efectuado, manifestando que la aprobación del Plan de Igualdad está pendiente de Acuerdo Final y firma. (Documentos nº 5 y 7 del expediente administrativo)

NOVENO. En fecha 14 de diciembre de 2015 la empresa aporta el diagnóstico de igualdad, cuyo contenido, obrando en autos (descriptor 3), se da íntegramente por reproducido.

DÉCIMO. El día 18 de diciembre de 2015, a través de correo electrónico la empresa aporta la siguiente documentación:

Acuerdo SIMA 14 noviembre 2014.

Acta Comisión Plan Igualdad 23.1.2015.

Acta Comisión Plan Igualdad 5.3.2015.

Acta Comisión Plan Igualdad 19.5.2015.

Acta Comisión Plan Igualdad 25.6.2015

Borrador Acta Comisión Igualdad 22.9.2015

Informe de fecha 18.12.2015 realizado por la empresa.

La empresa en el informe realizado el 18 de diciembre de 2015 expone:

"Inicialmente se envió la documentación requerida por la RLT tanto de carácter cualitativo, como cuantitativo. Dicha información se ha ido ampliando a lo largo de la negociación.

Se han mantenido las reuniones previstas y una más en septiembre de 2015. Actualmente el procedimiento negociador no está cerrado definitivamente, al menos por parte de la empresa.

La sección CGT ha planteado unas cuestiones que entiende como líneas rojas y que si no se incluyen en el plan no lo firmará. Entendemos que la empresa esté negociando de buena fe, tanto en cumplimiento de plazos y reuniones, así como en las cuestiones aceptadas, ya que se han incluido en el borrador del plan múltiples sugerencias emitidas por la RLT, sino porque adicionalmente se ha celebrado una reunión adicional no acordada para tratar de salvar la situación actual de bloqueo.

Entendemos que en muchas ocasiones, la RLT ha gestionado esta negociación equiparándola a la negociación del convenio colectivo, trayendo a la mesa que son propias de la negociación que actualmente se está llevando a cabo en la Comisión Pantana de/ Sector, u otros temas que no son propios de este foro.

A pesar de ello mantenemos la voluntad de llegar a una conclusión favorable y poder concretar el plan con la adhesión de las secciones sindicales que así lo deseen." (Documento 5 del expediente administrativo)

El 28 de diciembre de 2015 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requirió a la empresa en los siguientes términos:

Los hechos anteriores ponen de manifiesto que en el transcurso del año 2015 se ha venido negociando el Plan de Igualdad de la empresa en base al Acuerdo establecido en el SIMA del año 2014, sin que se haya llegado a un acuerdo final y aprobación en la fecha establecida por el Acuerdo del SIMA (30 de junio de 2015).

Tales hechos suponen un incumplimiento a lo establecido en el Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23), en relación con lo establecido en el Acuerdo de 3 de noviembre de 2014 del SIMA que determina la realización del primer Plan de Igualdad a la empresa Unísono Soluciones de Negocio S.A.

En base a los hechos expuestos de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 12 , 13 y 22.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 22), se procede a emitir REQUERIMIENTO LABORAL.

Se deberá proceder a realizar REUNIÓN FINAL DE CIERRE Y APROBACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA en base a las negociaciones llevadas a efecto a lo largo del año 2015 y diagnóstico final elaborado por la empresa.

PLAZO DE CUMPLIMIENTO DE ESTE REQUERIMIENTO DOS MESES. (Descriptor 189, Documentos nº 5 y 7 del expediente administrativo)

DÉCIMO-PRIMERO. El 1 de marzo de 2016 la representación social de la Comisión de Igualdad remitió escrito al departamento de recursos humanos de la empresa para solicitarles la concreción de una fecha para poder mantener una reunión. Y mostrando sus discrepancias en relación al diagnóstico de situación presentado por la empresa. Concluyendo que el diagnóstico aportado por la empresa no refleja en absoluto la realidad de los centros en tanto que es una mera descripción sociolaboral idealizada, abstracta y con muy poco grado de análisis. (Descriptor 218)

DÉCIMO-SEGUNDO. En fecha 30 de marzo de 2016 se reúne la Comisión del Plan de Igualdad con el siguiente orden del día: situación actual del plan de igualdad; revisión del protocolo de acoso; aprobación, si procede, del plan de igualdad; ruegos y preguntas.

Antes de dar comienzo a los puntos del orden del día, se aprueba se firma el acta ante la Comisión de 22.09.15.

En dicha reunión la empresa comunica a la RLT que la reunión está motivada por requerimiento de la Inspección de Trabajo.

La empresa manifiesta su intención de llegar a un acuerdo y que ha aportado la documentación requerida y adicional a la misma y quiere saber si se avanza en la negociación o en la RLT se mantiene con la posición de la reunión anterior.

CGT manifiesta que desde el 22 de septiembre de 2015, la empresa no dio ningún paso para llevar adelante la negociación. Mantiene su postura en el apartado A.IV retribución (anexo 2) en el que un trabajador no puede ser discriminado por ninguna situación que deriva del hecho de ser padre o madre. Por otra parte, entiende que el protocolo de acoso debe ser modificado.

La empresa traslada que la actualidad nos está dando la situación indicada anteriormente de los incentivos, pero que podría llegar a darse. Recuerda el acuerdo alcanzado en la Audiencia Nacional en febrero de 2015, CGT.

CIG apoya lo manifestado por CGT. En relación al protocolo de acoso, están de acuerdo en que se deben garantizar tanto los derechos del denunciante como del denunciado. No sólo los del denunciante por ello los tribunales han pronunciado reiteradamente acerca de la garantía de indemnidad cuestión que no es necesario poner en duda.

CC.OO consulta todos los presentes si están de acuerdo con el protocolo de violencia de género enviado por la empresa. CGT manifiesta que queda por incluir un punto H (vacaciones) aprobado por la empresa en la reunión anterior. La empresa se compromete a incluir dicho.

Quedaría aprobado, con este matiz, el texto del protocolo de violencia de género como parte del plan de igualdad.

La RLT hace diversas propuestas para modificar el protocolo de acoso. La empresa cree que el protocolo de acoso está bien estructurado y plantea a la RLT la posibilidad de presentar una propuesta para aquellas conductas que no encajen dentro de este protocolo y valorarla, dado que estaría fuera del plan de igualdad.

La RLT responde que la empresa nunca ha tenido en cuenta sus propuestas, acuerdos, etc... La empresa manifiesta que esto es falso ya que se han tenido en cuenta muchas de sus propuestas.

Se propone por la RLT modificaciones en relación al equipo instructor. La empresa manifiesta que no se va a llegar a un punto en común.

La RLT manifiesta que la empresa no modifica su postura, a pesar de sí hacerlo en muchos puntos la RLT y propone separada del protocolo de acoso del plan de igualdad si éste supone un impedimento para su firma. La empresa manifiesta que si hace vida en numerosas cuestiones, pero que se ha encontrado con líneas rojas, manifestadas como tal por parte de CGT y CIG.

La RLT propone reiniciar de nuevo el procedimiento negociador.

La empresa traslada que después de todo lo que se lleva negociando y viendo que la RLT no está de acuerdo con lo expuesto por esta, anuncian que no pueden volver a negociar de nuevo, cuando ya se había negociado punto a punto todo el plan de igualdad.

CIG y el resto de la RLT, consideran que no se debe negar a seguir negociando ya que han presentado un diagnóstico que no es concordante con el presentado por la RLT.

La RLT insiste en que se debe continuar con la negociación y la empresa insiste en que ha negociado de buena fe, conforme a lo acordado en múltiples ocasiones y no puede plantearse reiniciar la negociación, comunicando que entregará las medidas de igualdad en vigor en breve. (Descriptor 191)

DÉCIMO-TERCERO. La empresa dirigió un correo al Comité de empresa de Madrid comunicándole que, tras el período de negociación mantenido y no habiéndose alcanzado acuerdo en el mismo, adjuntamos el plan de igualdad que entrará en vigor a partir del 1 de agosto de 2016. (Descriptor 192)

El plan de igualdad obra unido al descriptor 2, que se da íntegramente por reproducido.

DÉCIMO-CUARTO. CGT remitió escrito de fecha 18 de julio de 2016 al departamento de recursos humanos de la empresa en relación al plan de igualdad exigiendo que desaparezcan del citado texto todas las referencias a la RLT. En concreto la mención que aparece en la página 7, punto 2. En primer lugar es falso que se haya presentado la documentación que indican en segundo lugar ninguna Comisión negociadora tiene nada que ver con ese documento que ha sido impuesto por la empresa. Asimismo debe ser eliminada la referencia "a las partes" que aparece en la página 12 del apartado A.IV. Retribución. Este documento sólo se ha elaborado por una parte: ustedes. (Descriptor 220)

DÉCIMO-QUINTO. La Sección de CIG en la empresa, en fecha 12 de agosto de 2016, presentó escrito en la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, en relación a la negociación del plan de igualdad poniendo en su conocimiento que, La negociación, que comienza en el año 2010, se ha visto paralizada unilateralmente por parte de la Empresa. En el año 2014 se retoman las negociaciones únicamente por requerimiento de Inspección de Trabajo y por acuerdo en Sima.

Durante las reuniones que hemos mantenido hasta la fecha, hemos podido constatar el poco ánimo negociador de la Empresa que se demuestra de forma muy evidente cuando durante todo este proceso no aporta su diagnóstico de situación, a pesar de nuestras peticiones expresas, y no manifiesta asunción del elaborado por la RLT, basado fundamentalmente en los datos cuantitativos aportados por la empresa (y por tanto objetivos), pero tampoco se llega a analizar por completo en su conjunto (lo que evidentemente genera una situación de desigualdad en la negociación). Como es evidente, si un diagnóstico no está consensuado por ambas partes, la negociación carece de sentido.

Lo que si aporta la Empresa es su borrador del Plan de Igualdad en el que sí se habían introducido algunas medidas. Todas ellas de carácter administrativo e insuficiente. Se finaliza, pues, el proceso pactado el Sima, con una reunión adicional que queda con final abierto: la empresa se compromete al estudio de dos propuestas realizadas por la RLT (una de ellas sin coste alguno para la empresa: la posibilidad de fraccionar el permiso no retribuido de un mes en períodos de una semana; otra de ellas con el coste justo para la empresa: realizar el pago de los incentivos devengados a aquellas personas que por situación de maternidad/paternidad se deban ausentar de su puesto de trabajo). Finalmente, la empresa no acepta ninguna de las propuestas y presenta una posición claramente inmovilista.

El diagnóstico aportado, tal y como hemos informado a la Empresa, no atiende a la realidad de la misma, si no que la describe de forma idealizada y corporativista.

En la reunión, la empresa rompe unilateralmente la negociación y el 11 de julio nos envía un Plan de Igualdad elaborado exclusivamente por la parte empresarial, indicándonos que será efectivo a partir del 1 de agosto. Cabe destacar, que la empresa obvia " en este borrador parte de los acuerdos alcanzados en dichas reuniones y parece supeditarlos a un acuerdo marco o global.

Ante esta situación, y entendiendo como positivo alcanzar un acuerdo entre ambas partes, que logre atenuar la situación de desigualdad que se expresa en la empresa en numerosos aspectos ya analizados en nuestros informes, les rogamos que medien en este conflicto instando a la empresa a retomar las negociaciones. (Expediente administrativo)

La Inspección de Trabajo respondió a CIG mediante oficio de 27 de septiembre de 2016 comunicándole que, Los planes de igualdad deben ser siempre negociados o consultados con los representantes de trabajadores, pero no son siempre resultados de acuerdo entre empresa y representantes de trabajadores, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La legislación impone

una obligación de actividad y no de resultado, es decir a lo que se obliga a la empresa es a negociar pero no a llegar a un acuerdo.

En el presente caso la empresa UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, S.A., tenía la obligación de realización de un Plan de Igualdad por Acuerdo del SIMA (Autoridad Laboral) de 3 de noviembre de 2014 y requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de diciembre de 2015, habiéndose negociado el citado plan de igualdad en el transcurso del año 2015 y parte del año 2016, no habiéndose alcanzando acuerdo en el mismo por lo que fue aprobado por la empresa entrando en vigor el 1 de agosto de 2016.

Por tanto, la empresa ha cumplido lo establecido la Ley Orgánica 3/2007, Acuerdo del SIMA del año 2014 y requerimiento de la ITSS del año 2015, estando aprobado y vigente el plan de igualdad desde el 1 de agosto de 2016, por lo que no cabe actuación alguna de la ITSS en el sentido expresado en su escrito. (Descriptor 194, Expediente administrativo)».

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Unísono Soluciones de Negocio SA, en el que se alega los siguientes motivos: 1º. Al amparo del artículo 207 e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, por infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. 2º. Sobre la base del art. 207.e) se alega infracción del art. 183 LRJS, en el sentido de que no existiendo vulneración de derecho fundamental no procede la imposición de indemnización que la empresa deba satisfacer al sindicato. Que fue impugnado por las partes personadas.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de septiembre de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 7 de junio de 2017, dictada en el procedimiento 119/2017, estimó en parte la demanda formulada por la representación legal de la Confederación General del Trabajo (CGT) y declaró la nulidad del Plan de Igualdad, la vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato demandante y condenó a la mercantil UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, S.A. (UNISONO) al pago de una indemnización de seis mil euros. La sentencia consideró que la aprobación del plan de igualdad de forma unilateral por parte de la empresa demandada vulneraba la normativa vigente, a la vez que supuso, en razón de las circunstancias concurrentes, una vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato demandante, por lo que, tras declarar nulo el citado plan de igualdad, condenó a la demandada al abono de la cantidad expresada en concepto de indemnización.

2. UNISONO ha formulado contra la referida sentencia el presente recurso de casación. En el mismo, la recurrente aclara que no combate la declaración de nulidad del plan y que su recurso se limita a combatir la vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva. Ni siquiera cuestiona el montante de la indemnización para el supuesto de que esta Sala desestimase el recurso en lo relativo a la concurrencia de vulneración del aludido derecho fundamental. Por ello, formula un único motivo de recurso, al amparo del artículo 207 e) LRJS, en el que denuncia infracción de normas aplicables a resolver la cuestión y jurisprudencia. En concreto, denuncia infracción por aplicación indebida de los artículos 28 y 37 CE, 89 ET y de la doctrina contenida en varias sentencias del Tribunal Constitucional que extracta ampliamente.

3. El recurso ha sido impugnado de contrario: CGT ha formulado escrito de impugnación, como también lo han hecho la Unión General de Trabajadores (UGT) y Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TUSI). Comisiones Obreras (CC.OO.) ha formulado escrito por el que se adhiere a las citadas impugnaciones. El Ministerio Fiscal que fue parte en el proceso también ha formulado impugnación al recurso de casación. Y en esta sede se ha formulado el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el que se postula su desestimación al considerarlo improcedente.

Segundo.

1. Inalterado el relato de hechos probados y no denunciada ninguna infracción procesal, el recurso únicamente plantea cuestiones jurídicas relativas a la correcta aplicación de las normas que se dicen infringidas. Por ello, interesa dejar constancia de las previsiones legales que disciplinan las cuestiones debatidas.

Así, por un lado, el establecimiento de planes de igualdad en las empresas son instrumentos al servicio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Su introducción en el ordenamiento español se efectuó por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, según su artículo 46, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En este sentido resulta clave el denominado por la ley "diagnóstico de situación", en la medida en que, siendo el plan de igualdad un instrumento específico en cada empresa para operar sobre la realidad de la misma, resulta absolutamente necesario -para que el plan acometa las necesidades reales que existan en cada empresa en orden a lograr la igualdad real y sustancial entre todos los trabajadores con independencia de su sexo- contar con una descripción real de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja a fin de establecer aquéllas que se adecuen directamente a las necesidades de cada entorno laboral en orden a la consecución de la exigible igualdad. Por ello, en la mecánica de la ley constituye elemento imprescindible para la elaboración del plan contar con un diagnóstico de la situación lo más exacto posible a fin de lograr que las medidas contenidas en el plan sean las idóneas a los fines previstos.

Por otro lado, en cuanto a la elaboración del plan, la LOI remite a la negociación colectiva, bajo el principio de transparencia en su elaboración. Más en concreto, el artículo 85.2 ET impone que el deber de negociar planes de igualdad se articule en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores -cual es el caso- en los supuestos en los que no exista convenio de empresa y se aplique el sectorial -cual sucede aquí- "a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieren establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad".

Por su parte, el convenio aplicable en razón de la fecha en la que ocurrieron los hechos (Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center -BOE de 27 julio de 2012) distingue entre empresas de menos o de más de doscientos cincuenta trabajadores. Para las de menos permite el establecimiento de planes de igualdad por las empresas, previa consulta con los representantes de los trabajadores. En cambio, para las que superen dicha cifra, condiciona la elaboración del Plan de Igualdad al acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores; acuerdo que resulta imprescindible, tal como esta Sala tiene señalado respecto del mismo convenio que ahora aplicamos, "pues el mismo señala que el plan de igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y de los representantes de los trabajadores" (STS de 14 de febrero de 2017, Rec. 104/2016).

2. De cuanto se lleva expuesto en el presente fundamento son deducibles dos conclusiones jurídicas que resultan claves para la resolución del recurso. La primera, que, para la elaboración de un Plan de Igualdad en el seno de las empresas, resulta imprescindible la elaboración de un diagnóstico de situación relativo a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa en orden a todas las circunstancias laborales que constituirá elemento central para la elaboración del referido plan. La segunda conclusión consiste en que la elaboración del plan de igualdad en la empresa recurrente requería, en virtud de lo previsto legal y, sobre todo, convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En este sentido, siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva, no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del

contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el artículo 6.3.b) LOLS , al constituir la negociación colectiva instrumento principal y básico de la actividad sindical, ya que en la negociación colectiva converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación al sindicato afectado, en tanto que la afectación, privación o condicionamiento injustificado de la misma, condiciona o limita sus medios de acción; sino que alcanza, también, al sindicato en cuanto que representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (SSTC 3/81 ; 70/82 ; 75/92 ; 18/94 y 107/00 , entre otras).

Tercero.

1. La recurrente, como ya se avanzó, no cuestiona la nulidad del plan por haberse establecido sin el acuerdo de los representantes legales, sino que, únicamente, discute la apreciación que la sentencia de instancia efectúa respecto de la concurrencia de lesión de la libertad sindical del sindicato demandante en su vertiente de afectación a su derecho a la negociación colectiva. Entiende que tal conclusión no se ajusta a una adecuada interpretación de los artículos 28 y 37 CE y a los correspondientes del Estatuto de los Trabajadores que disciplinan la negociación colectiva; y, tampoco, a la doctrina del TC en relación a aquellos preceptos constitucionales ni a la jurisprudencia de esta Sala respecto de la regulación del derecho a la negociación colectiva. Al modo de ver de la recurrente, no habría lesión del derecho fundamental cuando la afectación del derecho a la negociación colectiva no se hubiese producido de modo arbitrario, antijurídico o carente de justificación. Y que, en todo caso, la empresa siempre negoció de buena fe.

2. Sin embargo, el relato de hechos probados evidencia circunstancias que conducen a resultados bien diferentes. Por lo pronto, la empresa entregó el 16 de diciembre de 2015 el diagnóstico de situación a que se refiere el artículo 46 de la Ley de Igualdad , que -como se vio- constituye elemento imprescindible para la formulación del plan de igualdad. Tal entrega se efectuó en cumplimiento del requerimiento efectuado en el libro de visitas de la empresa por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a raíz de reunión mantenida con las partes ante las denuncias reiteradas de los representantes de los trabajadores en las que se ponía en conocimiento de la Inspección, no sólo que las negociaciones no avanzaban, sino que la empresa no entregaba la documentación solicitada. Las negociaciones se habían iniciado en 2010, siendo abandonadas hasta que se retomaron a partir del acuerdo ante el SIMA, el 3 de noviembre de 2014, en el que se designaron los componentes de la comisión de igualdad, negociadora del plan, así como el calendario de reuniones, planificándose cuatro reuniones, en ninguna de las cuales, la empresa entregó el diagnóstico final de la situación. Durante el proceso negociador la intervención de la Inspección de Trabajo fue constante a requerimiento de los representantes de los trabajadores, habiéndose producido varios requerimientos a la empresa por parte de la Inspección. Una vez en poder de los representantes el diagnóstico de situación, se produjo una sola reunión -tras nuevos requerimientos de los representantes de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo- que concluyó sin acuerdo. La empresa elaboró unilateralmente el plan de igualdad.

Resulta, por tanto, claro del referido extracto, ampliamente descrito en los hechos probados, que el proceso negociador del plan de igualdad se inició en 2010 y que su desarrollo se ha ido produciendo siempre a impulsos de la representación de los trabajadores que ha contado con el auxilio de los requerimientos de la Inspección de Trabajo, sin los cuales la empresa no hubiera mantenido las negociaciones ni entregado la documentación solicitada.

Hay que tener en cuenta, además, que la obligación de contar con un Plan de Igualdad corresponde a la empresa, tal como imponen las normas indicadas anteriormente; que el plan -por las características de la empresa- debe ser fruto de la negociación con los representantes de los trabajadores y que la intervención de estos en la elaboración del plan constituye un derecho de negociación colectiva que, como se ha visto, ha sido condicionado y limitado por parte de la empresa que ha ralentizado la negociación al máximo y que ha eludido la entrega puntual de la documentación exigida legalmente y solicitada por los trabajadores, al punto de que ha sido la intervención de la Inspección de Trabajo el verdadero motor de las acciones de la empresa. No puede entenderse que ha habido negociación de buena fe, cuando quien tiene la obligación de tener un plan de igualdad y, por tanto, debe asumir el impulso negociador, no solo no lo asume, sino que adopta una actitud impeditiva del mismo, ralentizando la negociación y retrasando al límite la entrega de documentación. Ninguna duda cabe, por tanto, de que el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva del sindicato demandante ha sido vulnerado por la entidad recurrente, lo que determina la confirmación de la sentencia recurrida.

3. A la anterior conclusión no obsta el argumento de la recurrente según el que la elaboración unilateral del plan se debió, exclusivamente a los apremios de la Inspección de Trabajo y a la necesidad de evitar una sanción administrativa. Tal situación, a juicio de la recurrente, autorizaba a la empresa al abandono de las negociaciones y a imponer el Plan de manera unilateral. El propio recurso, al no cuestionar la nulidad del plan por falta de acuerdo, se da su propia respuesta.

No obstante, aunque pudiera concluirse que un bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores podría erigirse en justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional, lo cierto es que para ello deberían darse circunstancias excepcionales (Bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación) que no concurren en el presente supuesto en donde lo que consta acreditado es una voluntad negociadora constante y sostenida por parte de los representantes que no ha tenido por parte de la empresa, a lo largo del tiempo, la respuesta adecuada a las solicitudes de los trabajadores y a la obligación que le impone la normativa vigente en orden a contar con un plan de igualdad negociado y acordado con los representantes de los trabajadores.

Cuarto.

Lo expuesto conduce, tal como propone el informe del Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida. Con imposición de costas a la entidad recurrente y la pérdida de los depósitos y consignaciones para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por Unisono Soluciones de Negocio SA, representado y asistido por la letrada D^a. María Extremadouro Pereiro.
2. Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 7 de junio de 2017, dictada en autos número 119/2017, en virtud de demanda formulada por Confederación General del Trabajo (CGT), frente Unisono Soluciones de Negocio SA; Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (CCOO); Federación Estatal de Servicios de la UGT; Federación de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de CIG; Unión Sindical Obrera; CSI-F; Corriente Sindical de Izquierdas; Somos Sindicalistas; Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes; y Ministerio Fiscal, sobre Tutela del Derecho Fundamental de Libertad Sindical.
3. Imponer las costas a la recurrente Unisono Soluciones de Negocio SA.
4. Decretar la pérdida de las consignaciones y depósitos efectuados para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.