

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 590/2021, de 1 de junio de 2021**Sala de lo Social**Rec. n.º 32/2020***SUMARIO:**

Planes de igualdad. Obligación, con la entrada en vigor del RDL 6/2019, de elaborar un nuevo diagnóstico de situación previo a la firma. Empresa que inicia el proceso de negociación del plan de igualdad en 2015, bajo la vigencia del texto original de la Ley Orgánica 3/2007 (LOI), manteniéndose así durante las diferentes reuniones celebradas a tal efecto y hasta la de 20 de marzo de 2019. En el caso analizado se trata de decidir si, tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, que da nueva redacción al artículo 46.2 de la LOI en lo relativo al diagnóstico de situación, existe obligación de redactar y presentar un nuevo diagnóstico de situación diferente al aportado por la empresa a la comisión negociadora el 29 de enero de 2019, hasta el punto de que su no actualización pudiese conllevar la consecuencia jurídica de anular y dejar sin efecto el plan de igualdad firmado con la RLT el 4 de junio siguiente. En este contexto la empresa presentó a la comisión negociadora el 29 de enero de 2019 un diagnóstico de situación actualizado en esa fecha, cuya elaboración encarga a una consultora externa, respecto al que no se discute que cumple con las exigencias legales vigentes en aquel momento. Dicho diagnóstico se aporta con mucha antelación a la conclusión del proceso negociador y son varias las reuniones con la comisión negociadora que se celebran con posterioridad, por lo que no hay duda de que debe considerarse como un diagnóstico negociado, desde el momento en el que esas posteriores reuniones todas las partes dispusieron de la posibilidad de poner de manifiesto sus objeciones y alegaciones al respecto, siendo de hecho ratificado con la firma del acuerdo sobre el plan de igualdad finalmente alcanzado con la RLT. A lo que debemos añadir que tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, ninguno de los sindicatos demandantes alegó en las posteriores reuniones la posible existencia de un déficit en los datos y en la información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la LOI. Si bien es verdad que este precepto menciona en su nueva redacción el Registro de salarios que la norma incorpora al artículo 28.2 del ET, como uno de los elementos a tener en consideración en la elaboración del diagnóstico de situación, y que obviamente no existía en la fecha del diagnóstico presentado en aquel caso, no es lo es menos que igualmente señala en el nuevo apartado 6 que incorpora al artículo 46 de la LOI que «Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad...». Se evidencia con ello, que el propio RDL 6/2019, siendo plenamente consciente de la existencia de procesos de negociación de planes de igualdad que pudieran estar abiertos en la fecha de su entrada en vigor, no solo no incorpora ninguna norma transitoria respecto a los diagnósticos de situación que pudieran haberse negociado conforme a la legislación anterior, sino que, contrariamente, señala que reglamentariamente se desarrollará esta materia en el futuro, sin imponer, por lo tanto, la ineficacia de los que pudieran haberse elaborado hasta la fecha y cumplieren con los requisitos anteriormente exigibles. No hay en ese RDL ninguna previsión de la que se desprenda su aplicación retroactiva, mientras que, en sentido contrario, se remite a la elaboración de un ulterior reglamento. Este desarrollo reglamentario se ha llevado a cabo mediante el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Norma que no es de aplicación al caso, puesto que es incluso posterior a la fecha de la propia sentencia recurrida, pero cuyas previsiones pueden valer para interpretar el alcance del RDL 6/2019, en cuanto son reveladoras de la voluntad del legislador en esta materia. Voluntad que no es la de invalidar y dejar sin efecto los procesos de negociación y acuerdo en los planes de igualdad que pudieran haberse culminado con anterioridad a la promulgación de las distintas modificaciones legales que se han venido desencadenando, sino la de revisar y actualizar, en su caso, tales planes de igualdad en la medida en que resulte necesario para su correcta adecuación a la nueva normativa.

PRECEPTOS:*Ley Orgánica 3/2007 (Igualdad), arts. 45 y 46.2.**RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 28.2.***PONENTE:***Don Sebastián Moralo Gallego.*

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 590/2021

Fecha de sentencia: 01/06/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 32/2020

Fallo/Acuerto:

Fecha de Votación y Fallo: 01/06/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: Audiencia Nacional

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION núm.: 32/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Molins García-Atance
D. Ignacio García-Perrote Escartín

En Madrid, a 1 de junio de 2021.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por el letrado D. Pedro Poves Oñate, en nombre y representación de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), y por la letrada D.^a Teresa Ramos Antuñano, en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), a los que se ha adherido la Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y defendida por la letrada D.^a Rosa Martín Narrillos, contra la sentencia dictada el 12 de noviembre de 2019, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demandas de conflicto colectivo nº 195/2019, seguidas a su instancia, a las que se adherieron posteriormente CIG, FAGSA y STC, contra Atento Teleservicios España, S.A.; la Unión General de Trabajadores; la Confederación Sindical de Comisiones Obreras; la Unión Sindical Obrera; y Eusko Langileen Alkartasuna.

Han sido partes recurridas Atento Teleservicios España, S.A., representada y defendida por el letrado D. Enrique García Arévalo; la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el letrado D. Roberto Manzano del Pino; y la Unión Sindical Obrera (USO), representada y defendida por la letrada D.ª María Eugenia Moreno Díaz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de CSIF se presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada bajo el número 195/2019, 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, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "la nulidad del Plan de Igualdad firmado en fecha 31 de mayo de 2019, al haberse declarado por la empresa el cierre de las negociaciones sin acuerdo el día 20 de marzo de 2019. Debiéndose en consecuencia constituir nueva mesa negociadora, así mismo por vulneración por parte de la empresa del art. 46.2 LOI al no haberse realizado un diagnóstico negociado con la representación legal de los trabajadores, por la imposibilidad de negociar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como exige el art. 46.2.i) LOI, sin un diagnóstico actualizado y negociado y por la no aportación de la empresa en su diagnóstico de los datos desglosados por centro de trabajo y provincia, independientemente que el Plan sea de ámbito Nacional, puesto que sin esos datos desagregados, no se podrá comprobar la efectividad o no de las medidas pactadas en cada ámbito concreto".

Por la representación procesal de CGT se presentó demanda sobre conflicto colectivo, subsanada por escrito posterior, registrada bajo el número 244/2019, 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, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "la nulidad del Plan de Igualdad suscrito por la empresa y determinados sindicatos, al no haberse realizado un diagnóstico negociado con la representación legal de los trabajadores, vulnerando así el artículo 46.2 de la Ley de Igualdad, dando el curso que en derecho proceda".

Por auto de 30 de noviembre de 2019 se acordó la acumulación de la demanda 244/2019 a la 195/2019.

Segundo.

Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

Tercero.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

1º.- CSIF y CGT son organizaciones sindicales cuyo ámbito de actuación es superior al de la empresa ATENTO TELESERVICIOS SA, gozando de implantación en la misma, que cuenta con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma- conforme-

2º.- Las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, se rigen en la actualidad a través del II Convenio Colectivo del Sector Contact Center (antes Telemarketing) (BOE núm. 165 de fecha 12/07/2017) (CC nº 99012145012002), el cual en su art. 87 regula la "garantía de igualdad de oportunidades y planes de Igualdad". Con anterioridad a la entrada en vigor de dicho Convenio, la norma sectorial de aplicación era el I Colectivo Estatal del Sector de Contact Center -BOE de 27 julio de 2012).

3º.- La empresa demandada se ha negociado y aprobado un Plan de Igualdad, celebrándose reuniones los días, 19 de febrero de 2015, 24 de marzo de 2015, 29 de junio de 2015, 15 de octubre de 2015, 14 de enero de 2016, 30 de mayo de 2017, 7 noviembre de 2017, 21 noviembre de 2017, 20 diciembre de 2017, 14 febrero de 2018, 29 de enero de 2019, 13 febrero de 2019, 27 de febrero de 2019, 20 de marzo de 2019 y 21 de mayo de 2019. Las actas de las reuniones aparecen documentadas en los descriptores 29 y ss y 62 y ss cuyo contenido damos íntegramente por reproducido, si bien, y a efectos de la presente litis destacamos: a.- que en la reunión de 19-2-2019 se constituye la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, con representantes de la empresa, por un lado, y por el otro, con representantes de cada una de las secciones sindicales que contaban en dicha fecha con representantes unitarios - UGT, CGT, CCOO, STC, USO, CSIF, FASGA, ELA, CIG y STAS-, a las que se les otorga un voto ponderado en función de su representatividad en ese momento- descriptor 63-; b.- que la segunda de las

reuniones- de fecha 24-3- 2015- tuvo por objeto identificar la información necesaria para realizar un diagnóstico previo de la situación, analizándose y determinándose los indicadores propuestos como base, entregándose la propuesta indicadores para su validación por la parte social, adjuntándose la misma al acta correspondiente- descriptor 64-; c.- en la tercera de las reuniones las secciones sindicales- la de 29-6-2015- hacen observaciones a la información aportada, solicitando nueva información, correcciones y nuevos desgloses, adjuntando la empresa el desglose de la plantilla por provincias, así como de las categorías profesionales de los hombres que han disfrutado de permisos de paternidad- descriptor 65-; d.- en la cuarta de las reuniones celebrada el 15-10-2015 son objeto de revisión los datos cualitativos por puntos y las partes dan por cerrado el diagnóstico, comprometiéndose la RLT a formular propuestas concretas de medidas, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres antes del 29-11-2015, por CIG se aporta escrito valorando el diagnóstico y proponiendo, entre otras cosas, una negociación separada en cada una de las nacionalidades históricas que integran el Estado Español, que se desarrolle en cada una de las lenguas cooficiales- descriptor 66-; e.- en las reuniones quinta a décima son objeto de discusión y debate diversas medidas propuestas por las partes, debiendo reseñarse que a instancias de CCOO se promovió mediación en el SIMA a fin de continuar con las negociaciones- descriptores 67 a 73-; f.- la undécima reunión se celebra el 29-1-2.019- descriptor 74- y la empresa comienza la reunión informando de lo ocurrido desde la última reunión celebrada en febrero de 2018, pues desde esa fecha, ha habido en la compañía cambios organizativos en el área de RRHH, y debido a esos cambios, se decidió realizar una actualización de los datos cuantitativos a fecha 30 de junio de 2018, dado que los datos con los que se había comenzado la negociación han variado, por lo que se ha contratado una consultora externa (ALARES), que ha realizado el diagnóstico y la empresa hace entrega de una copia a la RLT, para su conocimiento- el diagnóstico actualizado obra en el descriptor 75 y las facturas abonadas por la empresa a dicha entidad obran en los descriptores 77 a 79- y son objeto de discusión y debate diversos puntos del Plan; g.- el debate de las diversas propuestas de las partes, continua en las reuniones décimo segunda y décimo tercera datadas los días 13 y 27 de febrero de 2.019- descriptores 80 y 81-, el finalizar la reunión décimo cuarta descriptor 83- la empresa efectúa la siguiente manifestación: "ante la imposibilidad y la negativa de la RLT para continuar con la negociación, pues todo les parece insuficiente y dado que en ningún momento han trabajado como comisión representativa sino como secciones sindicales independientes, cada una realizando sus propias propuestas, se hace muy difícil continuar con una negociación en la cual solo se intenta conseguir permisos y horas que justifiquen la no asistencia al trabajo, en vez de adoptar medidas que ayuden a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, por lo cual la empresa se levanta de la reunión sin acuerdo entre las partes e indicando que procederá como corresponda"; h.- el día 14-5-2.019 los representantes de la empresa convocan a la parte social de la Comisión negociadora a una nueva reunión en la que se anticipa realizaran nueva propuesta para alcanzar acuerdo sobre el Plan de Igualdad- descriptor 86-, procediéndose el 21 de mayo de 2019 a celebrar la décimo quinta de las reuniones descriptor 84- extendiéndose el acta correspondiente con el siguiente contenido: "Primero.- La empresa comienza la reunión informando que tras la última reunión y dada la situación que se originó, la dirección de la compañía en aras de alcanzar un acuerdo que nos permita tener un PI y poder comenzar a trabajar con unas bases, le ha dado una vuelta a las concesiones realizadas y ha decidido aceptar una de las últimas propuestas que realizaron: utilizar 5 horas de las 35 horas médicas establecidas en CC como permiso retribuido para médico de la Seg. Social, para asistir al médico privado sin necesidad de aportar un justificante del médico de Seg. Soc. derivando al trabajador al médico privado. Con el justificante de médico privado es suficiente. "Segundo.- La RLT manifiesta desconocer tal propuesta. CGT indica, que la empresa debe realizar un nuevo diagnóstico cuantitativo, según el RD actual. La empresa manifiesta que en la reunión mantenida en Enero, se entregó un nuevo diagnóstico realizado por una consultora externa, actualizando los datos, y así quedo recogido en el acta nº 11. STC indica que toda la RLT tras el receso realizo 5 propuestas conjuntas a la empresa y no ha obtenido respuesta: -Añadir horas al permiso retribuido para acompañar a menores al médico. -Utilizar el permiso retribuido de las 35 h, indistintamente para médico privado o de la Seg, Social. -Conceder un permiso retribuido de 6 días para las personas en tratamientos de reproducción asistida. -Asignar una partida presupuestaria anual al Plan de igualdad. -Incluir el protocolo de acoso en el Plan de Igualdad. La empresa comenta, que esos puntos ya se trataron en la reunión anterior y a excepción del permiso retribuido de 6 días para las personas en tratamientos de reproducción asistida, que si se había concedido, junto a otras cosas, el resto no son viables, pues no podemos seguir ampliando permisos que incrementen más el absentismo de la compañía, que actualmente está en más de un 16%, lo que se traduce en casi un 20% de la plantilla. El protocolo de acoso, ya se indicó que se realizaría una vez estuviera firmado el Plan, pues en la negociación del mismo no es obligada dentro de la negociación del Plan de Igualdad, para ello, ya están las medidas que se han tratado en el punto correspondiente al Acoso, recogido en el borrador del plan de igualdad. En cuanto a la partida presupuestaria, no es viable como tal, pues cada departamento deberá asumir de su presupuesto, aquello que suponga un gasto en lo referido al PI, pues las partidas de presupuestos se hacen por departamentos y no para cada proyecto de manera independiente. Dicho esto, la empresa hace una ronda para que cada sección sindical manifieste su posición. Fasga solicita el texto refundido del plan de igualdad para ver las medidas que se han aceptado, aunque manifiesta le parecen insignificantes porque afectan a un colectivo mínimo. CSIF solicita que se traslade de manera textual al acta lo siguiente: "en fecha 20 de marzo se cerró el PI sin acuerdo, si se abre una nueva negociación, CSIF está dispuesta a estar en la negociación".

La empresa lo recoge textual y le indica, que la negociación no está cerrada, pues no se ha firmado nada por las partes, ni se ha presentado nada en ningún organismo, lo ocurrido en la última reunión, fue una situación de desencuentro entre las partes, como puede ocurrir en cualquier negociación en la que intervienen muchos factores como está siendo esta. CIG indica que en la última reunión se cerró sin acuerdo por parte de la empresa y que aún no está el acta, quiere que se les envíe y manifiesta que el objeto del plan de igualdad es tener medidas que favorezcan la igualdad. USO solicita recordatorio de todo lo que se ha concedido hasta la última reunión, y manifiesta que la propuesta del uso de las 5 horas para médico privado sería un punto de partida, para comenzar a trabajar, aunque considera que lo concedido es poco. CCOO manifiesta que tras la consulta realizada por la empresa a la dirección, aceptaría la propuesta, pero considera que la empresa debería ser más flexible y arbitraria, así el plan de igualdad de salida, podría ser más amplio. UGT indica que lo concedido está por debajo de los objetivos que tenían y se está dilatando demasiado en el tiempo, no quieren que se cierre en falso, y desean continuar con la negociación dentro del ámbito del Plan de igualdad y con el objetivo de mejorarla. Entiende que el absentismo en la compañía está muy alto, pero el plan de igualdad no es una herramienta para gestionarlo, para ello hay otras herramientas. STC manifiesta estar predispuesta para conseguir un plan de igualdad dentro de los mínimos razonables y solicita al igual que el resto el acta 14 y el de esta reunión. CGT solicita el acta y manifiesta que USO, UGT y CCOO no tienen mayoría. UGT responde a CGT indicando que en el acta de constitución está la representatividad de cada sección, que es la firmada y acordada al inicio de la negociación. Así como, les indica que la acción sindical es de UGT no del resto de secciones y ellos han manifestado querer continuar con la negociación. La empresa interviene indicando que cada sección ha expuesto su postura y dado que la mayoría ha solicitado un recordatorio de lo hablado en las reuniones en cuanto a concesiones, la empresa lo facilitara con la intención de alcanzar un acuerdo, que permita comenzar a trabajar para conseguir la igualdad, todo ello con el objetivo de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades y favorecer la conciliación laboral, personal y familiar..."

4º.- El día 24 de mayo la empresa remite a las secciones sindicales propuesta de plan de igualdad para alegaciones- descriptores 87 y 88-

5º.- STC mediante correo electrónico fechado el día 27 de mayo de 2019 efectuó las siguientes alegaciones: "ALEGACIONES AL ACTA día 20 de marzo STC no reconoce que durante el transcurso de la reunión se manifestase la propuesta de incluir 5 horas médicas con justificante de médico privado dentro de las 35 horas médicas reconocidas por convenio, y que manifiesta CCOO, según consta en el acta. En las propuestas finales presentadas por la RLT, en ningún momento se hace mención alguna a esta propuesta. ALEGACIONES AL ACTA día 21 de mayo STC se sorprende de que la convocatoria, por parte de la empresa, sea para presentar una única, para incluir dentro de las 35 horas médicas, con justificante de la seguridad social, que se permitan 5 horas de médico privado. STC solicita un compromiso por parte de la empresa de una partida económica anual con destino al plan de igualdad, aún sin cantidad cerrada. STC manifiesta que por su parte, ha quedado probada su intención en la consecución del plan de igualdad, acudiendo a todas las convocatorias de la empresa, pero éste ha de contener unos mínimos razonables y dentro de la normativa legal, considerando la propuesta final insuficiente. Por considerarlo insuficiente y careciendo de los mínimos, STC no firma".- descriptor 89-

6º.- FASGA formuló por correo remitido a la empresa el día 28 de mayo de 2019 las alegaciones siguientes: "Por parte de FASGA, no estamos de acuerdo en la inclusión en el acta n. 14 de la propuesta realizada por CCOO de dedicar 5 de las 35 horas para acudir al médico se puedan utilizar para médico privado, ya que no se abordó esa cuestión en dicha reunión. Por otro lado, en esta misma acta se refleja que: "la Empresa acepta reconocer cómo permisos retribuidos los retrasos de las personas identificadas como víctimas de violencia de género, y sin embargo en el punto 9.1.6 del texto definitivo aparece como "las ausencias, o faltas de puntualidad, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género podrán ser consideradas una ausencia justificada no remunerada y con posibilidad de recuperar esas horas, siempre que sean comunicadas por la trabajadora a la empresa" En el acta número 15, FASGA en su intervención no solamente solicita el texto completo sino que también hace alusión a la convocatoria de esta reunión para hacer una única propuesta que ni siquiera era lo solicitado, se pedía que las horas médicas pudieran utilizarse tanto para médico privado como para público, después de dar por finalizado y sin acuerdo el plan de igualdad en la reunión anterior, y pone de manifiesto que las medidas aceptadas por la empresa son muy escasas, además la mayoría de ellas afecta a pequeños colectivos, que aunque necesarias, son insuficientes si no van acompañadas de otras que afecten a una mayoría. En relación a la última propuesta y después de examinar el documento que no tiene una diferencia sustancial con el anterior enviado, por parte de FASGA creemos que las medidas que se han aprobado en este plan de igualdad se quedan muy lejos de las propuestas de mejora que habíamos solicitado para que el Plan de Igualdad de esta empresa fuera un punto de referencia respecto al resto de planes de igualdad ya que la mayor parte del personal es femenino. Dentro del contenido del mismo: En el último texto, respecto del anterior se ha omitido en el capítulo 2 el punto 2.1.7 "Establecer un formulario y procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear un registro para saber las personas que quieran cambiar el tipo de jornada" pasando entonces 2.1.8 a ser el 2.1.7. En el capítulo de promoción dentro del punto de 3.1.1 se elimina también la palabra "consensuar e implementar" por solo "implementar". FASGA se mantiene con la misma opinión que defendió en las anteriores reuniones y creemos que la empresa no ha dado un paso adelante con la última propuesta y no nos parece un dato

a tener en cuenta en la mejora de las condiciones laborales. De la última propuesta realizada por la mayoría de la parte solicitamos 5 puntos de acercamiento de los cuales la empresa solo aceptó uno de ellos. Por estas razones, y si la empresa no nos ofrece medidas de mejora y que realmente supongan una señal verdadera de que quiere hacer algo más que no sea lo legalmente establecido, FASGA no está de acuerdo con el contenido de este Plan de Igualdad."- descriptor 90.- FASGA quiere seguir negociando este plan de igualdad, si la empresa está dispuesta a aceptar propuestas de mejora que afecten de manera positiva al personal de Atento y que se salga de lo obligado por ley, por nuestra parte hemos acudido a todas las reuniones activamente con propuestas y alegaciones, para intentar llegar a un acuerdo y no tenemos inconveniente en seguir haciéndolo".

7º.- El día 28 de mayo se remite nueva propuesta por parte de la empresa a las secciones sindicales, atendiendo las alegaciones de las secciones sindicales- descriptors 91 y 92, por reproducidos-.

8º.- Por CCOO, UGT y USO se remitieron correos electrónicos en fecha 29 de mayo de 2019 -las dos primeras organizaciones- y 31 de mayo la tercera, mostrando su conformidad con esta nueva propuesta de la empresa- descriptors 95, 96 y 93-. Dichas organizaciones ostentaban de acuerdo con el acta de constitución de la Comisión negociadora el 55, 8 por ciento de la representatividad- descriptor 62-.

9º.- CIG mostró su disconformidad en correo remitido el 2 de junio de 2019.- descriptor 94-.

10º.- CSIF presentó alegaciones a las actas de los días 20 de marzo y 21 de mayo en los términos que obran en el descriptor 44 en fecha 28-5-2019. Con relación a la primera de las actas alega: "PRIMERA. -La mercantil Atento Teleservicios España S.A., convocó reunión para el día 20 de marzo de 2019, manifestando en anterior reunión que en esa próxima reunión del día 20 de marzo de 2019 ya se cerraría la negociación del Plan de Igualdad. Por tanto que en dicha Acta nº 13, figure al principio "Se celebra reunión de continuidad", nos llama la atención. Debiendo constar realmente que se celebra última reunión de la Mesa Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad, tal y como se dijo. SEGUNDA.- En el Segundo Hecho de dicha Acta se pone y transcribimos textualmente: "CCOO comenta si sería posible utilizar 5 h de las horas 35 horas para el médico privado sin tener que aportar ningún volante". Dicha manifestación no debe constar en esa Acta porque a nivel de Mesa Negociadora no se ha dicho nunca. En el párrafo donde se dice: "La empresa manifiesta que tal y como ya había indicado en la pasada reunión, no podía aceptar la propuesta de un permiso retribuido de horas ilimitadas, para acompañamiento a médico a menores de 16 años y dependientes. No obstante, no tiene inconveniente en incluir en el uso de las 35 horas médicas, el acompañamiento a médico a menores de 16 años y dependientes, siempre que se justifique". Pues bien, habría que añadir al respecto sobre este extremo que por parte de la RLT SE SOLICITARON HORAS ADICIONALES Y QUE DENTRO DE LAS 35 SE SOLICITARON HORAS ADICIONALES, LA RLT LE DIJO DE FORMA CONTUNDENTE QUE NO SE ACEPTABA. CONTUNDENTE QUE NO SE ACEPTABA. En el párrafo del Acta donde se: dice textualmente: "La Empresa acepta reconocer como permisos retribuidos los retrasos de las personas identificadas víctimas de violencia de género" debe añadirse que son los retrasos y ausencias, tal como se manifestó por la RLT. TERCERA.- En el Tercer Hecho del Acta nº 13, donde se expresa: "Añadir horas retribuidas para acompañamiento de menores al médico"; debe añadirse y para ascendientes dependientes, que también se dijo por parte de la RLT. Debe añadirse también la propuesta de CSIF que también se dijo y no consta, consistente en que el permiso retribuido por ingreso u hospitalización de familiares pudieran cogerse los trabajadores los 3 días de permiso de forma alternativa. El último párrafo del Acta nº 13 que comienza: "La parte empresarial, manifiesta que ante la imposibilidad y la negativa de la RLT (...)" y hasta el final, falta a la verdad de lo realmente sucedido. Debe manifestarse lo siguiente: Ante la propuesta de toda la RLT, a excepción de CGT que se remite a su plataforma, la Empresa manifiesta QUE CIERRA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, QUE NO NECESITA LA FIRMA DE LA RLT PARA INSCRIBIR EL PLAN DE IGUALDAD Y HARÁ LO QUE CONSIDERE, LEVANTÁNDOSE DE LA MESA NEGOCIADORA Y CERRANDO DICHA NEGOCIACIÓN SIN ACUERDO." En las alegaciones al Acta de 21 de mayo de 2019 CSIF refiere lo siguiente: PRIMERA. - Al principio de la citada Acta, Empresa manifiesta textualmente: Al principio de la citada Acta, Empresa manifiesta textualmente: "Se celebra reunión de continuidad la Mesa Negociadora para elaboración del Plan Igualdad". Tal manifestación no es veraz ni se ajusta a la realidad. No hay ninguna hay ninguna continuación porque la Empresa en anterior reunión de fecha continuación porque la Empresa en anterior reunión de fecha 20/03/2019, CERRÓ UNILATERALMENTE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD SIN ACUERDO. La Empresa convocó a la RLT por correo electrónico una reunión para el día 21/05/2019, sin un Orden del Día, carente de unos puntos claros a tratar. Por tanto, tal manifestación debe ser eliminada por no ajustarse a la realidad. SEGUNDA. - En el Hecho Primero de dicha Acta debe añadirse lo siguiente: Ante estas manifestaciones por parte de la Empresa en ese Hecho Primero, CSIF pide la palabra inmediata mente y expone que este tema jamás se ha puesto en común en la Mesa Negociadora. Las Secciones Sindicales de FASGA, CGT, STC, CIGA, Las Secciones Sindicales de FASGA, CGT, STC, CIGA, confirman y ratifican lo manifestado por CSIF. TERCERA.- En el Hecho Segundo de la citada Acta donde se expresa textualmente: "STC indica que toda la RLT tras el receso realizó 5 propuestas conjuntas a empresa y no ha obtenido respuesta"; debe añadirse que lo se solicitó fueron esos puntos que se detallan y nada de lo mencionado por la Empresa. Vuelve a falta el pinto que propuso CSIF relativo al permiso retribuido por ingreso u hospitalización de poder alternar los 3 días que leyó la compañera de STC. Respecto al párrafo de la respuesta de la Empresa a lo solicitado por CSIF que solicita que se traslade de manera textual, y transcribimos parcialmente: "La empresa lo

recoge textual y le indica, que la negociación no está cerrada (...); la empresa no hizo estas manifestaciones. Debe eliminarse ese párrafo desde "La empresa lo recoge textual hasta el punto que dice que intervienen muchos factores como está siendo esta". El párrafo antepenúltimo del acta desde que pone: "La empresa interviene indicando que cada sección ha expuesto su postura (...) hasta el final de dicho párrafo "favorecer conciliación laboral, personal y familiar"; debe ser eliminado por completo porque falta a la verdad. La Empresa No hizo esas manifestaciones. Debe añadirse a este Acta, que al final de la reunión se abrió una ronda de pregunta muy concreta a todas las Fuerzas Sindicales, consistente si era cierto o no y y que respondieran claramente si en la reunión del día 20/03/2019, Empresa unilateralmente cerró la negociación del Plan de Igualdad SIN ACUERDO Y SE LEVANTÓ DE LA MESA NEGOCIADORA: - CGT afirma que la Empresa cerró unilateralmente el Plan de Igualdad SIN ACUERDO. - STC afirma lo mismo que CGT. - UGT manifestó que SÍ - La compañera de CCOO responde a la compañera de CSIF y transcribimos textualmente "que no me toques los cojones y no voy a responder a lo que tú quieres". A lo que la compañera de CSIF le responde que no le falte el respeto. - USO manifiesta que NO SE ACUERDA. - CIGA manifiesta que efectivamente la Empresa cerró la negociación del Plan de Igualdad SIN ACUERDO y la misma se levantó de la Mesa Negociadora. -CSIF afirma que la Empresa cerró unilateralmente el Plan de Igualdad SIN ACUERDO Y SE LEVANTÓ DE LA MESA NEGOCIADORA."

11º.- El día 31 de mayo la empresa remite correo electrónico contestando a las alegaciones formuladas en los siguientes términos: "En respuesta a sus mails, indicarles que las alegaciones manifestadas por parte de las distintas secciones sindicales quedan anexadas al acta correspondiente. Así mismo, y en respuesta a sus escritos, esta parte ha enviado la propuesta definitiva. Entendemos que manifiesten Vds. su postura, pero la propuesta definitiva es la última enviada y sobre la cual requeríamos una respuesta por su parte. En cuanto al RD Ley 6/2019 de 1 marzo que menciona alguno de Vds. en su escrito, esta parte no entiende que habiéndose celebrado una reunión en fecha 20 de marzo de 2019, posterior a la publicación de RD, Vds. no hicieran mención alguna en esta reunión, y sea en la reunión del pasado 21 de mayo cuando manifiesten que el diagnóstico entregado en enero de 2019 con la actualización de datos, no se ajusta al referido RD. Adicional a esto, indicarles que a la fecha de actualización del diagnóstico, el RD no existía. Informarles que en lo referido a la representatividad de la RLT, la misma está recogida en el acta nº 1 de constitución de la mesa negociadora que firmaron todas las partes. Por último, indicarles que tras las respuestas enviadas a esta parte, la empresa procederá a la firma y registro de Plan de igualdad con las partes que ya han manifestado su conformidad."

12º.- El día 4 de junio de 2.019 se firmó el Plan de Igualdad de Atento Teleservicios SA por USO, CCOO Y UGT y la Dirección de la Empresa- descriptor 97-.

13º.- El plan de Igualdad fue presentado el día siguiente para su registro ante la Autoridad Laboral, su contenido obra en el descriptor 98 que damos por reproducido si bien destacamos que las medidas que contempla en su punto 8.1 son las siguientes: "1.- Consensuar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo que contempla canales específicos de denuncia y la creación de un órgano específico de instrucción de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 2.- Difundir por los canales habituales de comunicación el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 3.- Realizar acciones formativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como a los Delegados de Prevención. 4.- Incluir en el Plan de Acogida del Personal la prevención del acoso. 5.- Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, para su actualización y mejora, la comisión de seguimiento podrá hacer modificaciones del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, respetando que no contradiga lo establecido en esta materia en los Convenios Colectivos que son de aplicación y según las leyes vigentes. 6.- Informar a la Comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo".

14º.- A raíz de convocatoria por parte de la empresa de fecha 18-7-2.019, ésta y las secciones sindicales se encuentran en la actualidad negociando un protocolo de abuso sexual y acoso por razón de sexo, habiéndose celebrado reuniones los días 24-7-2.019 y 25-9-2.019- descriptores 113 a 115-.

15º.- El día 31-7-2.019 se celebró intento de mediación ante el SIMA no alcanzándose acuerdo. -descriptor 3-. Se han cumplido las previsiones legales".

Cuarto.

Con fecha 12 de noviembre de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Prevía DESESTIMACIÓN DE LAS EXCEPCIONES de falta de inadecuación de procedimiento y de variación sustancial de la demanda invocadas por ATENTO TELESERVICIOS, DESESTIMAMOS las demandas deducidas por CSI-F y CGT a las que se adherieron FASGA, STC, CIG contra ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA SA, CC.OO, UGT, USO, ELA-STV, a los que absolvemos de los pedimentos en ellas contenidos".

Quinto.

1.- En el recurso de casación formalizado por CSIF, al que se adhiere posteriormente CIG, se consignan los siguientes motivos:

Primero.

Con fundamento en el artículo 207 e) de la LRJS, por infracción de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en relación con el 2.2 del Código Civil y su disposición transitoria 2ª "sobre actos y contratos celebrados bajo disposición anterior", en relación con el Principio General del Derecho de Modernidad de aplicación preferente de la norma más moderna y el redactado de los arts. 45 y 46 de la LOI que confiere el RD Ley 6/2019, de extraordinaria y urgente necesidad -ex art. 86.1 CE-.

Segundo.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 e) de la LRJS, por infracción del art. 28 CE, en relación con el art. 37 CE, y las SSTS, de 9 de mayo de 2017 -rec. 85/16- y de 13 de noviembre de 2018 -rcud. 832/2018-.

Tercero.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207 e) de la LRJS, por infracción del art. 86.1 CE.

2.- En el recurso de casación formalizado por CGT, al que se adhiere posteriormente CIG, se consignan los siguientes motivos:

Primero (y único).- Con fundamento en lo dispuesto en el art 207 LRJS, se denuncia infracción del art 46.2 LOI 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en su versión del D.L. 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación); el art 85 ET y el art. 4 LOI 3/2007.

3.- Los recursos fueron impugnados por Atento Teleservicios España, S.A., FeSMC-UGT y USO.

Sexto.

Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido interesar su desestimación.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de junio de 2021, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La cuestión a resolver es la de si debe declararse la nulidad del plan de igualdad firmado por la empresa codemandada y los sindicatos USO, CCOO y UGT, en fecha 4 de junio de 2019.

Más en concreto, si dicho plan de igualdad debe entenderse contrario a derecho por no haberse elaborado un nuevo diagnóstico de la situación con arreglo a lo dispuesto en el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que modifica el art. 46 de la LO3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre (LOI).

Las demandadas de conflicto colectivo interpuestas por los sindicatos CSIF y CGT fueron desestimadas por la sentencia de la Audiencia Nacional de 12/11/2019, asunto 195/2019, contra la que recurren ambos sindicatos demandantes en casación.

2.- El recurso del sindicato CSIF se articula en tres motivos diferentes.

El primero de ellos denuncia infracción de la disposición final segunda del RDL 6/2019, de 1 de marzo, en relación con el art. 2.2 del CC y su disposición transitoria 2ª; así como de los arts. 45 y 46 LOI, para sostener que de todos estos preceptos se desprendería la obligación de haber redactado un nuevo diagnóstico de la situación con anterioridad a la aprobación definitiva del plan de igualdad firmado por la empresa y los sindicatos codemandados.

El motivo segundo invoca los arts. 28 y 37 CE, en relación con la doctrina jurisprudencial que se cita, y denuncia que el incumplimiento de dicha obligación supone una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

Y el motivo tercero se acoge al art. 86.1 CE, para mantener que de este precepto se deduce la naturaleza extraordinaria y urgente del citado RDL 6/2019, lo que, a juicio de la recurrente, conlleva su inmediata entrada en vigor con la exigencia de elaborar un nuevo diagnóstico de situación ajustado a sus previsiones legales, en sustitución del que ya había presentado la empresa conforme a la legislación anterior.

El recurso de CGT contiene un único motivo en el que denuncia infracción de los arts. 46.2 LOI, en la versión dada por el RDL 6/2019, y de los arts. 85 ET y 4 LOI, para defender que la entrada en vigor de dicho RDL obligaba a la negociación y elaboración de un nuevo diagnóstico de situación con carácter previo a la firma del plan de igualdad.

El sindicato CIG manifiesta su adhesión a ambos recursos, mientras que la empresa y los sindicatos impugnantes interesan su desestimación, al igual que el Ministerio Fiscal en su informe.

Segundo.

1.- Deberemos resolver conjuntamente los diferentes motivos de ambos recursos, puesto que en realidad se plantea en todos ellos una única y misma cuestión, cual es la de determinar si la entrada en vigor del RDL 6/2019, obligaba a la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación previo a la firma del plan de igualdad, y para abundar en esta misma pretensión se esgrimen como argumentos adicionales los que expone el sindicato CSIF en los motivos segundo y tercero de su recurso.

Seguiremos para ello el esquema de exponer brevemente los hitos más relevantes del proceso de negociación que se ha seguido hasta la aprobación de plan de igualdad, y reflejaremos a continuación la evolución de la normativa legal durante ese periodo.

2.- En lo que a la negociación se refiere, debemos destacar lo siguiente:

1º) Dan comienzo el 19 de febrero de 2015, habiéndose celebrado un total de 15 reuniones con todos los sindicatos implantados en la misma que cuentan con representantes unitarios, tras constituirse la comisión negociadora en la primera de ellas en la que se otorga un voto ponderado a cada sección sindical en función de su representatividad en ese momento.

2º) Las reuniones se han venido celebrando a lo largo de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019; con las incidencias y el contenido del que da cuenta el relato de hechos probados de la sentencia recurrida, que hemos reproducido íntegramente en los antecedentes de hecho.

3º) En la undécima reunión celebrada el 29-1-2019, la empresa informa de los cambios organizativos operados en el área de RRHH desde la anterior reunión de febrero de 2018, lo que ha llevado a realizar una actualización de los datos cuantitativos a fecha 30 de junio de 2018 porque los datos con los que se había comenzado la negociación han variado. Señala que se ha contratado una consultora externa (ALARES) que ha realizado el diagnóstico de situación del que hace entrega de una copia a la RLT.

4º) En las reuniones celebradas los días 13 y 27 de febrero continua el debate de las distintas propuestas; en la de 20 de marzo de 2019, la empresa manifiesta lo siguiente " ante la imposibilidad y la negativa de la RLT para continuar con la negociación, pues todo les parece insuficiente y dado que en ningún momento han trabajado como comisión representativa sino como secciones sindicales independientes, cada una realizando sus propias propuestas, se hace muy difícil continuar con una negociación en la cual solo se intenta conseguir permisos y horas que justifiquen la no asistencia al trabajo, en vez de adoptar medidas que ayuden a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, por lo cual la empresa se levanta de la reunión sin acuerdo entre las partes e indicando que procederá como corresponda".

5º) Siguen las posteriores reuniones de 14 y 21 de mayo, siendo en esta última en la que el sindicato CGT manifiesta por primera vez la necesidad de elaborar un nuevo diagnóstico de situación, sin mayores precisiones.

6º) Finalmente se alcanza el acuerdo para la firma del plan de igualdad el 4 de junio de 2019, entre la empresa y los sindicatos CCOO, UGT y USO.

3.- Por su parte, la normativa legal a la que debemos atenernos es la contenida en los arts. 45 y 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

La redacción original del art. 45.2 era la siguiente "En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".

Mientras que el art. 46, disponía que

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo".

4.- Esta es la redacción que se mantuvo vigente hasta el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019, que vino a modificar el art. 45.1 LOI para ampliar a las empresas de cincuenta o más trabajadores la obligación de elaborar un plan de igualdad; así como el art. 46 en los términos que seguidamente veremos.

Por lo tanto, el proceso de negociación del plan de igualdad en el caso de autos se había iniciado en el año 2015 bajo la vigencia del texto original de la LOI, y así se mantuvo durante las diferentes reuniones celebradas a tal efecto y hasta la de 20 de marzo de 2019.

Esta última reunión es la primera que tiene lugar tras la entrada en vigor de la reforma operada por el RDL 6/2019, sin que en la misma se planteara cuestión alguna a tal respecto por parte de los sindicatos ahora demandantes.

No es hasta la reunión del 21 de mayo de 2019 - la última celebrada antes de la firma definitiva del plan de igualdad el 4 de junio-, cuando el sindicato CGT señala que debe negociarse un nuevo diagnóstico, sin que conste que expresara ninguna otra consideración al respecto, ni expusiere los motivos por los que pudiere considerar insuficiente el elaborado anteriormente por la empresa.

Recordemos en este punto que la empresa ya había elaborado un diagnóstico de situación conforme a lo dispuesto en el texto original del art. 46.1 de la LOI, del que presentó una versión actualizada en la reunión con la comisión negociadora celebrada el 29 de enero de 2019, tras haber contratado una consultora externa a tal efecto.

5.- Tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, se mantiene en sus términos el art. 46.1 LOI, con aquella misma referencia al diagnóstico de situación.

El art. 46.2, pasa a tener la siguiente redacción

"2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores".

Y finalmente se añaden al art. 46 tres nuevos apartados con el siguiente contenido:

"4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso".

Como indica expresamente el preámbulo del RDL 6/2019, "El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad".

Tercero.

1.- Así las cosas, se trata de decidir si tras la entrada en vigor del RDL 6/2019 de 1 de marzo, esta nueva redacción del art. 46.2 LOI en lo relativo al diagnóstico de situación, obligaba, en las específicas y concretas circunstancias del caso de autos, a la redacción y presentación de un nuevo diagnóstico de situación diferente al aportado por la empresa a la comisión negociadora el 29 de enero de 2019, hasta el punto de que su no actualización pudiese conllevar la consecuencia jurídica de anular y dejar sin efecto el plan de igualdad firmado con la RLT el 4 de junio siguiente.

2.- Lo que merece una respuesta negativa por las razones que pasamos a exponer.

Si reparamos en la nueva redacción del precepto, es de ver que no se altera en lo más mínimo su primer apartado, en el que sigue indicando que los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas "después de realzar un diagnóstico de situación", tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Es en el apartado segundo del art. 46 LOI, en el que el RDL 6/2019, introduce la siguiente expresión "Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias...", tras lo que seguidamente desgrana cuales han de ser tales materias, en una relación que apenas difiere de la que ya establecía el texto original del art. 46.2 al referirse a los objetivos fijados en los planes de igualdad.

Y finalmente, incorpora un último párrafo en el que precisa que "La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores".

En el caso de autos la empresa presentó a la comisión negociadora el 29 de enero de 2019 un diagnóstico de situación actualizado en esa fecha, cuya elaboración encarga a una consultora externa, respecto al que no se discute que cumple con las exigencias legales vigentes en aquel momento.

Dicho diagnóstico se aporta con mucha antelación a la conclusión del proceso negociador y son varias las reuniones con la comisión negociadora que se celebran con posterioridad, por lo que no hay duda alguna de que debe considerarse como un diagnóstico negociado, desde el momento en el que esas ulteriores reuniones todas las partes dispusieron de la posibilidad de poner de manifiesto sus objeciones y alegaciones al respecto, siendo de hecho ratificado con la firma del acuerdo sobre el plan de igualdad finalmente alcanzado con la RLT.

A lo que debemos añadir que tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, ninguno de los sindicatos demandantes alegó en las posteriores reuniones la posible existencia de un déficit en los datos y en la información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el art. 46.2 LOI - como ese precepto legal exige-, y que ya hemos dicho que vienen a ser esencialmente coincidentes con las que mencionaba la anterior redacción del precepto.

Sin que tampoco haya concretado estas alegaciones en la propia demanda, y ni tan siquiera en el escrito de recurso, al punto de que en ningún momento se identifican cuáles son los datos y la posible información que la empresa pudiese no haber ofrecido y resulte relevante para la validez del diagnóstico.

Bien al contrario, los recursos se limitan a insistir únicamente en la idea de que la entrada en vigor del RDL 6/2019 habría invalidado el plan de igualdad porque el diagnóstico de situación aportado a las negociaciones es

anterior a esa fecha, sin tan solo precisar los puntos y extremos en los que tal diagnóstico pudiere adolecer de anomalías y defectos que llevaran a entender que no cumple adecuadamente con el nivel de exigencia que introduce esta nueva normativa legal.

3.- Bien es verdad que este precepto menciona en su nueva redacción el Registro de salarios que la norma incorpora al art. 28.2 ET, como uno de los elementos a tener en consideración en la elaboración del diagnóstico de situación, que obviamente no existía en la fecha del diagnóstico presentado en aquel caso.

Pero no es lo es menos que igualmente señala en el nuevo apartado 6 que incorpora al art. 46 LOI, que "Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad...."

Se evidencia con ello, que el propio RDL 6/2019, siendo plenamente consciente de la existencia de procesos de negociación de planes de igualdad que pudieren estar abiertos en la fecha de su entrada en vigor, no solo no incorpora ninguna norma transitoria respecto a los diagnósticos de situación que pudieren haberse negociado conforme a la legislación anterior, sino que, contrariamente, señala que reglamentariamente se desarrollará esta materia en el futuro, sin imponer por lo tanto la ineficacia de los que pudieren haberse elaborado hasta la fecha y cumplieren con los requisitos anteriormente exigibles.

No hay en ese RDL ninguna previsión de la que se desprenda su aplicación retroactiva, mientras que, en sentido contrario, se remite a la elaboración de un ulterior reglamento.

Este desarrollo reglamentario se ha llevado a cabo mediante el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Norma que no es de aplicación al caso, puesto que es incluso posterior a la fecha de la propia sentencia recurrida, pero cuyas previsiones pueden valer para interpretar el alcance del RDL 6/2019, en cuanto son reveladoras de la voluntad del legislador en esta materia.

Voluntad que no es la de invalidar y dejar sin efecto los procesos de negociación y acuerdo en los planes de igualdad que pudieren haberse culminado con anterioridad a la promulgación de las distintas modificaciones legales que se han venido desencadenando, sino por la revisión y actualización, en su caso, de tales planes de igualdad en la medida en que resulte necesario para su correcta adecuación a la nueva normativa.

Como dispone su Disposición Transitoria única "Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador".

4.- Este es el camino para revisar y actualizar en el supuesto de autos el plan de igualdad, que no pasa por declarar la nulidad del que había sido negociado y pactado con la RLT, con base a la supuesta ineficacia jurídica de un diagnóstico de situación que se elaboró conforme a la normativa legal existente en su momento, y respecto al que ni tan siquiera se identifican las posibles y concretas deficiencias que pudieren invalidarlo de acuerdo con las previsiones introducidas por el RDL 6/2019, sin perjuicio de su necesaria y oportuna adaptación en los términos que se desprendan de la aplicación de lo dispuesto en aquel RD 91/2020, de 13 de octubre, en la forma y en los plazos que allí se establecen.

Cuarto.

Conforme a lo razonado, y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar los recursos y conformar en sus términos la sentencia de instancia. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar los recursos de casación interpuestos por Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), y Confederación General del Trabajo (CGT), contra la sentencia dictada el 12 de noviembre de 2019, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demandas de conflicto colectivo nº 195/2019, seguidas a su instancia, a las que se adhirieron posteriormente CIG, FAGSA y STC, contra Atento Teleservicios España, S.A.; la Unión General de Trabajadores; la Confederación Sindical de Comisiones Obreras; la Unión Sindical Obrera; y Eusko Langileen Alkartasuna, para confirmar en sus términos dicha resolución. Sin costas.

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.