



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00081/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 81/2017

Fecha de Juicio: 1/6/2017

Fecha Sentencia: 7/6/2017

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DERECHOS FUNDAMENTALES 0000119 /2017

Ponente: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s: UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, USO, CSI-F, UGT, SOMOS SINDICALISTAS, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES , CCOO, CIG, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: *Estima en parte la AN la demanda planteada por el sindicato y declara la nulidad del plan de igualdad de la empresa por conculcar la legalidad vigente y el derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva. En el caso enjuiciado, el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite la elaboración unilateral por parte de la empresa del Plan de Igualdad, y determina la declaración de nulidad del plan de igualdad de la empresa y condena a la empresa demandada al abono de una indemnización de 6000 €.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2017 0000121
Modelo: ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000119 /2017

Ponente Ilma. Sra: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 81/2017

ILMO. SR.PRESIDENTE:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:
D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a siete de junio de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 0000119 /2017 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrada D^a Teresa Ramos Antuñano) contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA (letrada D^a María Extremadouro), USO (letrada D^a Julia Bermejo), CSI-F (letrado D. Pedro Poves), UGT (letrado D. Roberto Manzano), SOMOS SINDICALISTAS (no comparece), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (no comparece), TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES (letrado D. José Manuel Flores) , CCOO (D^a Pilar Caballero) , CIG (letrada D^a Rosario Martín) , siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre TUTELA DCHOS.FUNDAMENTALES. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^{ña}. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

Primero.- Según consta en autos, el día 5 de abril de 2017 se presentó demanda por D^a. TERESA RAMOS ANTUÑANO, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de



Madrid, y de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, y como partes interesadas, FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACION DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS DE CIG, UNION SINDICAL OBRERA, CSI-F, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, SOMOS SINDICALISTAS, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES, sobre TUTELA DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL, siendo parte el MINISTERIO FISCAL.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 1 de junio de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. –Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que, dicte en su día sentencia estimatoria de la demanda por la que se declare 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.

Frente a tal pretensión, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS y SOMOS SINDICALISTAS, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

CC.OO, UGT, CSI-F, TUSI, CIG y USO se adhirieron a la demanda.

UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

El MINISTERIO FISCAL en su informe, sostuvo que el plan de igualdad hay que negociarlo, sin que haya habido total colaboración por la empresa en la negociación, sino todo lo contrario, los sindicatos han informado con informe diagnóstico, la empresa lo presentó a requerimiento de la inspección de trabajo en diciembre de 2015 y con posterioridad, sólo ha habido una reunión, debiendo haber cambio de impresiones y sin embargo el 30 de marzo de 2016, no hay debate alguno sobre el diagnóstico presentado por la RLT y por la empresa, sin perjuicio de que se valore la prueba por la Sala, informa en favor de la estimación de la demanda.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- El plan de igualdad está vigente desde 1.8.16, se han incorporado propuestas promovidas por las secciones sindicales.
- Se comenzó la negociación el 18.6.10. Hubo reuniones el 22.9.10, 30.5.11, 20.6.13, reuniones en las que se produjo la conformación de la comisión negociadora, el reglamento de actuación, la planificación de reuniones, el abono de gastos, cuestionarios, análisis cualitativos y cuantitativos, protocolo

de acoso, información referida a procesos de selección, contratación, formación.

- El 3.11.14 se alcanza un acuerdo en SIMA, suscrito por todos los sindicatos, se inicia el proceso de negociación con definición de protocolos, se celebran reuniones el 23.1.15, el 5.3.15, el 19.5.15, el 25.6.15, en ellas se produce negociación efectiva, se incorporan partes de los propuestos de las secciones sindicales.
- En dichas reuniones se facilita información del clima laboral, los acuerdos de empresa, planes de formación, reuniones presenciales e intercambio de documentación.
- La RLT remitieron propuestas y diagnósticos considerados en las reuniones correspondientes.
- El 22.9.15 se produce un bloqueo en la negociación debida a que CGT y CIG proponen iniciativas que no se cohonestan con el plan de igualdad.
- En ese tiempo entre 14.12.15 y 30.3.16 no hay movimiento por las secciones sindicales.
- Se aporta el 1.3.17 un informe de la representación social del plan de igualdad.
- La reunión del 30.3.16 concluyó sin acuerdo después ante denuncias de CIG en octubre de 2016 la inspección de trabajo dice que la empresa ha cumplido su obligación.
- Se cuestiona indemnización.

Hechos conformes:

- El 2.12.15 la Inspección de Trabajo requiere a la empresa para que aporte diagnóstico final.
- Se aporta el 14.12.15 el diagnóstico final.
- Se celebró una reunión el 30.3.16.
- Bajo descripción 190 el 29.3.16 la empresa se remite a reunión de 30.3.16 para debatir el diagnóstico final.

Quinto.- Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

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 (descriptores 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 diagnostico. 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 ((Descriptoros 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 incentivo 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 despiden 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. (Descriptor168)

-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 guion 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 tablones 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 unificar criterios de CGT.

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 en 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 tratara 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 redactara 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. Luis González Benítez, Relaciones Laborales de la empresa Unísono Soluciones de Negocio, S.A y representantes Sección Sindical CGT, D. Francisco Tomás Rodríguez y D. Julio Fuentes, 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. Luis González Benítez, 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 nº5 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.

DECIMO.- 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 oíros 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 REUNION FINAL DE CIERRE Y APROBACION DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA en base a las negociaciones llevadas a efecto a lo largo del año 2015 y diagnostico final elaborado por la empresa.

PLAZO DE CUMPLIMIENTO DE ESTE REQUERIMIENTO DOS MESES.
(Descriptor 189, Documentos nº5 y 7 del expediente administrativo)

DECIMO-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)

DECIMO-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 apruebe se firma el acta ante la Comisión de 22.0 9.15.

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 numerosos 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)

DECIMO-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.

DECIMO-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)

DECIMO-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 negociación. (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)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- La demanda origen del procedimiento se ha interpuesto por la representación letrada de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT) a la que se han adherido CC.OO, UGT, CSI-F, TUSI, CIG y USO , frente a UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A., sobre IMPUGNACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA y solicita que se dicte sentencia en la que se declare 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 y, asimismo que se condene a la mercantil Unísono al abono de una indemnización de 12.000 euros por los efectos de las infracciones anteriormente señaladas, por conculcar la legalidad vigente y el derecho a la libertad sindical en su faceta de negociación colectiva, denunciando, a estos efectos, que la empresa demandada ha vulnerado lo dispuesto en el artículo 45. 2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo , para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación con lo establecido en el artículo 87 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center y artículos 85, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores y dada la conducta empresarial, se encuentra conculcado el derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva reconocido en los artículos 28.1 y 37.1 CE , así como el artículo 83.1 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y 2.2 de la LOLS, por ello y entendiendo que ha causado un perjuicio al sindicato demandante, solicita, en base a la infracción contemplada en el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, sanción en el tramo más severo de su grado , establecida en el

artículo 40 .1.b), esto es, 6000 € a lo que se deben añadir otros 6000 € por daño moral.

Sostiene la parte demandante, que el proceso negociador del primer plan de igualdad aprobado unilateralmente por la empresa con fecha 1 de agosto de 2016 ha incumplido el deber de negociar de buena fe, en especial en la última fase del proceso de negociación en la que la empresa demandada aporta a requerimiento de la Inspección de Trabajo en fecha 14 de diciembre de 2015 el diagnóstico final y tras la aportación del mismo se celebra únicamente una reunión el 30 de marzo de 2016 en la que no se produce intercambio de posiciones a partir de los datos del diagnóstico final en contraposición con el informe presentado de manera unitaria por parte de la representación social. No se lleva a cabo de manera efectiva una negociación colectiva de buena fe siendo fraudulenta y torticera imponiendo el plan de igualdad de manera unilateral por tener cubierta dicha obligación ante la Inspección de Trabajo. Por otro lado el plan de iguala aprobado por la empresa de manera unilateral es prácticamente idéntico al borrador del plan de igualdad propuesto por la empresa en fecha 2012, dejando de manifiesto que es un plan de igualdad con el fin de cubrir el expediente ante los continuos requerimientos de la Inspección de Trabajo en vez de llevar a cabo un plan de igualdad que sirva de manera efectiva a los objetivos de la ley 3/2007, en el que se recogen mayoritariamente el contenido del ET, así como determinadas mejoras que a través de acuerdos de empresa ya existía en la empresa y, por otro lado no se recogen los acuerdos alcanzados en las diferentes reuniones de la Comisión del plan de igualdad.

Frente a tal pretensión, la letrada de la empresa demandada se opone la demanda por entender que la empresa ha cumplido las exigencias de buena fe en la negociación del plan de igualdad se ha entregado toda la documentación a la RLT, suficiente desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, para elaborar el diagnóstico, se han celebrado numerosas reuniones en las que ha habido una verdadera negociación e intercambio de datos así como propuestas y contrapropuestas de las partes negociadoras. El diagnóstico fue debatido. La sección CGT ha planteado unas cuestiones que entiende como líneas rojas, la empresa ha negociado 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, entiende que en muchas ocasiones, la RLT ha gestionado esta negociación equiparándola a la negociación del convenio colectivo, trayendo a la mesa materias que son propias de la negociación colectiva.

El MINISTERIO FISCAL en su informe, sostuvo que el plan de igualdad hay que negociarlo, sin que haya habido total colaboración por la empresa en la negociación, sino todo lo contrario, los sindicatos han informado con informe diagnóstico, la empresa lo presento a requerimiento de la inspección de trabajo en diciembre de 2015 y con posterioridad, sólo ha habido una reunión, debiendo haber cambio de impresiones y sin embargo el 30 de marzo de 2016, no hay debate alguno sobre el diagnóstico presentado por la RLT y por la empresa, sin perjuicio de que se valore la prueba por la Sala, informa en favor de la estimación de la demanda.

TERCERO.- El Capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad viene dedicado a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

En su virtud, las empresas están obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de tratarse de empresas de más de 250 trabajadores, dichas medidas atenderán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación..

El artículo 45 se refiere a los planes de igualdad, tanto en su elaboración cuanto en su aplicación.

En concordancia con esta llamada general a negociar medidas relacionadas con el principio de igualdad hay que mencionar el tenor del artículo 85.1 ET *"sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los Convenios Colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"*

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III del título IV de la LOI, que deberá ser objeto de negociación tal y como preceptúa el apartado 1 del artículo 85 ET : "en la negociación de los Convenios Colectivos existirá (...) el deber de negociar (en su caso) planes de igualdad.

El deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores se articula de la siguiente forma (artículo 85. 2 ET):

a) en los Convenios Colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos Convenios.

b) en los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados Convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

El convenio colectivo aplicable a la empresa, que es el estatal para el sector de Contact Center, (BOE 27 de julio de 2012) en su artículo 87 señala que , *"en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad , que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.*

– Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

– 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, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, 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.

– 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.

– Los planes de igualdad que de conformidad con lo previsto en este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

– Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

– Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Sobre la cuestión de los Planes de Igualdad y la negociación colectiva, tiene señalado el TS en la S. de 11 de marzo de 2014 (recurso casación 77/2013), que "...el artículo 85-1 del Estatuto de los Trabajadores impone la necesidad de que la negociación colectiva comprenda medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la elaboración de planes de igualdad . El deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 empleados, lo articula el nº 2 del citado artículo distinguiendo entre convenios colectivos de empresa y convenios colectivos de ámbito superior. En los primeros, el deber de negociar los planes se formaliza al negociarse el convenio de empresa, mientras que en los segundos se formaliza a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, "para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad". Este precepto impone pues la necesidad de negociar en la empresa las reglas que complementen las disposiciones generales sobre igualdad en el convenio de ámbito superior aplicable. Puede concluirse en vista de estas disposiciones que cuando es un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad , su desarrollo, la redacción del plan de igualdad , puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración, cual entendió esta Sala en sus sentencias de 25-6-2010 (R. 78/2009) y 24-1-2012 (R. 22/2011), mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la

implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora ”.

La STS de 14/02/2017 (Rec.104/2016) relativa a un plan de igualdad de una empresa incluida dentro del ámbito de aplicación del mismo convenio colectivo que la empresa demandada en el presente procedimiento (Contact Center), interpretando la normativa transcrita, así como de la expuesta doctrina de la Sala, concluye “*sobre la falta de validez del Plan de Igualdad elaborado por la empresa y acordado con determinados trabajadores, puesto que no cabe duda -como también se razona por el Ministerio Fiscal- de una parte, que, al tener la empresa demandada más de 250 trabajadores, tras las elecciones que tuvieron lugar en los distintos centros de trabajo, debió elaborar y aplicar un plan de igualdad , al estar legalmente obligada a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que atenderán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad , entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; y de otra parte, que el convenio colectivo al que remite la ley , señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación. “*

En el caso enjuiciado, tal y como declara el TS, el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite la elaboración unilateral por parte de la empresa del Plan de Igualdad, lo que determina la declaración de nulidad del plan de igualdad de la empresa.

CUARTO .-En lo que a la tutela de libertad sindical se refiere y en el supuesto concreto, el ámbito propio de la negociación del plan de igualdad de buena fe , esta Sala no puede sino declarar que la conducta de la empresa, no responde a la finalidad que persiguen los planes de igualdad ni a servir de manera efectiva a los objetivos de la Ley 3/2007 y cuyas irregularidades han de interpretarse judicialmente no solo como una práctica vulneradora del derecho a la negociación colectiva (art. 37 de la Constitución), y de la fuerza vinculante de los convenios colectivos declarada por dicho precepto, sino que es verdaderamente una violación del derecho de libertad sindical (art. 28 de la Constitución .

Por cuanto desde que comienza la negociación del plan de igualdad en 2010 para finalmente después de que CGT promoviera un conflicto colectivo en octubre de 2014 y se llegara a un acuerdo en el SIMA sobre el establecimiento del plan de igualdad y la constitución de la Comisión de igualdad , fijándose la última reunión el 30 de junio de 2015, con el objeto de cerrar el acuerdo para aprobar el Primer Plan de Igualdad de Unísono Soluciones de Negocio, S.A. , teniendo lugar una quinta reunión del 22 de septiembre de 2015, en la que la empresa daba por concluidas las negociaciones a pesar de que no había aportado su plan de diagnóstico , lo que motivó que la Inspección de Trabajo le requiriera para que lo aportara y lo entregara a los representantes de los trabajadores, lo que efectuó en fecha 14 de diciembre de 2015, 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), lo que supone 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, en relación con lo establecido en el Acuerdo de 3 de noviembre de 2014 del SIMA, siendo requerida nuevamente por la Inspección de Trabajo para proceder a la reunión final y aprobación del primer plan de igualdad de la empresa en el plazo de dos meses, habiéndose aportado por la empresa el diagnóstico, como señalamos, extemporáneamente, dado que el diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que pueden integrarse en un plan de igualdad, siendo un medio a partir del cual, se pueden identificar ámbitos específicos de actuación, de carácter práctico y orientado a la toma de decisiones en la empresa en el que se trata de analizar desde una perspectiva de género: las características de la empresa y estructura organizativa, característica del personal, acceso a la empresa como desarrollo la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo la empresa, remuneraciones (fijas y variables) y abandono de la empresa y tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades a la empresa.

Se trata por tanto de un informe previo a la elaboración del plan de igualdad que debe hacerse en función de la información obtenida del diagnóstico y una vez entregado a la RLT tan sólo tuvo lugar una reunión, motivada por requerimiento de la Inspección de Trabajo, según manifestaciones de la propia empresa el 30 de marzo de 2016, a pesar de que la RLT considera que se debe seguir negociando por no considerar debatidos los puntos del diagnóstico con los que no están de acuerdo ambas partes ya que han presentado un diagnóstico que no es concordante con el presentado por la RLT, dando por finalizado la reunión así como la negociación del plan de igualdad e imponiendo el plan de igualdad de manera unilateral, lo que no está permitido en el convenio colectivo que, señala el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que en el plan de igualdad se recogieran diversas medidas pese a que constaban en el borrador presentado por la empresa a la RLT o fueron acordadas con la RLT durante la negociación del plan de igualdad, no responde a la finalidad que persiguen los planes de igualdad ni a servir de manera efectiva a los objetivos de la Ley 3/2007 y cuyas irregularidades han de interpretarse judicialmente no solo como una práctica vulneradora del derecho a la negociación colectiva (art. 37 de la Constitución), y de la fuerza vinculante de los convenios colectivos declarada por dicho precepto, sino que es verdaderamente una violación del derecho de libertad sindical (art. 28 de la Constitución). Y así lo ha declarado en una jurisprudencia mantenida de forma inveterada del tribunal constitucional (S.S. del TC 105/92 y 107/00 entre otras).

Y es que como sostiene la S.TSJ del País Vasco de 15/11/16 (rec.2156/16) *“El principio de buena fe implica la evitación de engaños, intimidaciones, maquinaciones fraudulentas, actos de violencia en el sentido más amplio, pero igualmente, ante la ausencia de una especificación legislativa, el concepto jurídico que se consolida en*

el tiempo busca el ejercicio de los derechos conforme a esa exigencia, que es un modelo de conducta social, a veces un standard jurídico de posible definición ortodoxa pero que se identifica con notas célebres de virtud, cual es la cercana a la lealtad, honradez, comportamiento arreglado a valoraciones éticas, con un criterio de honorabilidad, probidad y confianza, traído de la doctrina civilista, que exige la consecución de una negociación de buena fe en la obligación laboral, que la jurisprudencia y la doctrina ha procurado explayar normalmente a través de supuestos positivos o negativos que por la casuística se acercan a su integración e interpretación.

Es por ello que la buena fe no obliga a mantener en todo momento una exigencia de oferta realizada o incluso llegar a un acuerdo de resultado, puesto que estamos más bien ante obligaciones de medios, pues el acuerdo siendo una finalidad en sí mismo no resulta ineluctable y siempre alcanzable como resultado que depende de la libre voluntad de los negociaciones. Así hay supuestos de apreciación de vulneración del principio general de buena fe en actitudes empresariales de negativa a negociar con unos u otros Sindicatos (sentencia del TS de 3-6-99); en el transcurso de comportamientos repentinos de cambio de posición empresarial (sentencia del TS de 3-2-98); en la modificación de las representaciones negociadoras de forma continuada; en ausencia, silencio o inmovilidad en las propuestas; e incluso en el intento de dejar decaer las negociaciones por parte de la empresarial para ejercitar inmediatamente en virtud de su autonomía de la voluntad, procedimientos unilaterales en aspectos concretos negociables (sentencia del TC 107/00) .

Lo evidente es que no podemos obviar la trascendencia que tiene para la negociación colectiva no solo la actividad sindical sino también la empresarial, desde prácticas de negociación de buena fe, donde la neutralización o desconocimiento de las funciones de unas u otras representaciones en las que se aparentan solo actividades propias de consistencia o comportamientos de simple asistencia, sin actitud de negociación, suponen claramente eludir los fines y obligaciones de la negociación colectiva , a pesar de las apariencias de apertura, en problemáticas de simulación en las que la celebración de reuniones desprovistas de contenido o las consideraciones respecto de falta de propuestas o intervenciones, burlan el sistema constitucional de relaciones laborales y predicen comportamiento ajeno al principio de buena fe negocial. Por ello es cierto que esa obligación de negociar no solo tiene un contenido activo o positivo de alegar, proponer, reunirse, intentar comprometerse, transigir, justificar las negativas, aceptar observaciones, intentar acercamientos u otros, sino que el aspecto negativo supone a la vez evitar obstrucciones, dilaciones, simulaciones o comportamientos desprovistos de verdadera finalidad negociadora.”

En el supuesto de autos, del relato fáctico se desprende la actuación infractora, fraudulenta y obstaculizadora de la empresa en la elaboración del Plan de Igualdad que ha estado marcado por los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como por las acciones sindicales y judiciales de los sindicatos, habida cuenta el escaso impulso e intervención por parte de la empresa, además tras indicar en el plan de igualdad que lo ha realizado siguiendo el manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa y la metodología publicada por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, lo ha elaborado sin seguir su metodología y aportando en la fase final el diagnóstico sin posibilidad de

llevar a cabo de manera efectiva la negociación en función de la información obtenida del diagnóstico del manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa y finalmente la negociación llevada a cabo ha resultado estéril puesto que en el plan de igualdad no se han recogido diversas medidas pese a que constaban en el borrador presentado por la empresa a la RLT o fueron acordadas con la RLT durante la negociación del plan de igualdad .

Así, entre las medidas a adoptar, no se incluye:

En lo que se refiere a la incorporación en la compañía:

- el punto relativo a contratar al colectivo menos representado.
- Lo referente al lenguaje no sexista.
- 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.
- La realización de un seguimiento semestral de las incorporaciones efectivas de la empresa detallando el porcentaje de género y edad además de las candidaturas.

Por lo que se refiere a la formación y desarrollo profesional no se incluyen las siguientes medidas:

- revisará el porcentaje de los cursos a impartir dentro del horario laboral de los asistentes.
- Impartir formación de reciclaje adecuada a la reincorporación de la baja maternal o de excedencia por cuidado de descendientes o ascendientes dependiendo de la duración de dicha ausencia. A lo que se comprometió en la reunión de 19 de mayo de 2015 (descriptor 169)
- La posibilidad de incluir preguntas en la encuesta de identificación de necesidades formativas siempre y cuando no se trate de preguntas de texto abierto. Avisar con antelación a la realización de la encuesta de identificación de necesidades formativas para incluir dichas preguntas.
- Llevar 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 la igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad en el plazo de cinco meses.
- Valorar los cambios que hayan tenido lugar en cada campaña para determinar la formación.
- Impartir la formación presencial adecuada en casos de ausencia de larga duración a la reincorporación de la baja maternal o de excedencia por cuidado de descendientes o ascendientes en caso de ausencia de tres meses que considera como ausencia de larga duración, dependiendo de si ha habido cambios considerables en la campaña dependiendo de la duración de dicha ausencia. 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.
- 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 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.

Todo ello acordado con la RLT en la reunión de 25/06/15. (Descriptor 170)

Promoción profesional, no se incluyen las siguientes medidas:

-la empresa (a través de sus directivos y gerentes), llevara a cabo la elaboración de una base de datos que permitan junto con el currículum sacar el máximo partido a los trabajadores de unísono. (Descriptor 168)

- 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”.

-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. (Descriptor 169)

Retribución, la empresa no incluye en el plan de igualdad las siguientes medidas:

- 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 RRLL. (Descriptor 169)

- 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.

-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 o al departamento de RR.HH, en el caso de haber devengado incentivos, y asimismo, la empresa tomará las medidas organizativas a su alcance para poner en práctica esta medida. (Descriptor 170 y 185)

Otras condiciones laborales. La empresa no incluyó en el plan de igualdad

-Revisar en el plazo de seis meses la normativa de desarrollo del convenio para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro.

Comunicación y sensibilización, la empresa no incluyó en el plan de igualdad:

-La valoración de una formación inicial sobre igualdad.

Conciliación laboral, personal y familiar. No se incluye en el plan de igualdad las siguientes medidas:

-unificación de criterios puesto que no se distinguen lo que es una preferencia horaria, ampliación o cambio de turno.

-Para aquellas familias monoparentales con hijos o ascendientes 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.

-Igualmente podrán hacer uso de estas horas médica retribuida anual por acompañamiento de cónyuge o pareja de hecho en caso de ingreso hospitalario, una vez consumido el permiso de hospitalización.

Protocolo de acoso. No se incluye en el plan de igualdad las siguientes medidas:

-Elaborar un archivo donde se guarden todos los informes relativos apertura de protocolos que se lleven a cabo, todo ello con el fin de poder prevenir situaciones futuras en que reincidan los mismos actores, así como para servir de prueba en actos judiciales si una de las partes así lo solicita, archivos que serán guardados durante cinco años.

-Entre la presentación de la denuncia y la apertura de expediente informativo no podrán transcurrir más de siete días.

-El equipo instructor estará formado por dos representantes de la empresa indistintamente del departamento al que correspondan (siempre y cuando sean de estructura) y por un representante del Comité de empresa.

-En el caso de no existir unanimidad las conclusiones y/o las medidas a adoptar, entre los miembros del equipo instructor, podrán incluir de forma separada sus conclusiones a las acciones que estimen oportunas.

-Siempre que se comunique una reunión por esta causa a cualquier trabajador/a que haya interpuesto una denuncia se informará proactivamente que tiene derecho a la presencia de un /a representante sindical.

Protocolo de violencia de género. Quedó acordado el texto del protocolo de violencia de género como parte del plan de igualdad, pese a ello, lo único que se recoge en el plan de igualdad es que se implantara un protocolo de procedimiento para actuar frente a las situaciones de violencia de género donde se recojan tanto las medidas legales que puedan llevarse a cabo como los procedimientos específicos a seguir. No se ha incluido en el plan de igualdad, pese a que se acordó en el período de negociación las siguientes medidas:

-Se creará una Comisión de seguimiento que se encargara de verificar la adecuada aplicación del presente protocolo y actualización según los cambios de la normativa

vigente, la cual se reunirá cada 6 meses y estará integrada por parte de la empresa 3 miembros y por parte de RLT un representante por cada uno de los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad. La Comisión realizará una memoria anual en donde se recojan todas las actuaciones realizadas en aplicación del presente protocolo.

Esta Comisión tiene que tener conocimiento de todas las denuncias aunque sea de forma anónima.

-A la víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o la asistencia social integral. Dichos permisos serán retribuidos presentando la justificación correspondiente, dentro del límite de 35 horas médicas más.

-Si el derecho de protección de la trabajadora/or hace necesario la fijación del período vacacional en unas fechas determinadas se buscarán fórmulas de adaptación para la asignación de vacaciones al caso concreto.

Finalmente, el plan de igualdad nada recoge en relación a la composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento de igualdad que aparecía recogido en el borrador presentado por la empresa y aceptada por la RLT.

Todo lo expuesto, constituye una conducta antisindical susceptible de tutela judicial efectiva.

QUINTO.- A partir del reconocimiento de la vulneración por la empresa de los derechos fundamentales antes expuestos, se imponen decidir acerca de la segunda pretensión de la demanda relativa a si procede o no la fijación de una indemnización a favor del sindicato perjudicado por aquella actuación empresarial.

La pretensión indicada se hace invocando el artículo 40 .1.b) de la LISOS que contempla una sanción de 6000 € por falta grave en su grado máximo debido a la actuación vulneradora de la empresa tipificada en el artículo 7.13 como infracción grave, por no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el ET o el convenio colectivo que sea de aplicación a lo que se debe sumar 6000 € por daño moral y daños y perjuicios adicionales derivados de la conducta empresarial. No ofrece la empresa mayores argumentos para rechazar la indemnización en la forma en que se ha peticionado en la demanda que la alegación de que sólo ofrece datos objetivos respecto a los 6000 € el resto no lo fundamenta y no procede reconocerlo.

El art. 183 LRJS dispone: " Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño".

Como razona en este punto la STS de 13 de julio de 2015 (rec. 221/2014),

"...La doctrina más reciente de la Sala en esta materia se ha inclinado por mantener un criterio aperturista y por la consideración acerca de la « inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño (moral) esencialmente consiste... lo que lleva, por una parte, a un mayor margen de discrecionalidad en la valoración... y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados "no tienen directa o secuencialmente una traducción económica" (SSTS/1ª 27/07/06 Ar. 6548 ; y 28/02/08 -rec. 110/01 -)» (SSTS 21/09/09 -rcud 2738/08 - ; y 11/06/12 -rcud 3336/11 -). Y sobre todo, en atención a la nueva regulación que se ha producido en la materia tras la LRJS, pues de un lado su art. 179.3 dispone que la exigible identificación de «circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada» ha de excepcionarse - éste es el supuesto de autos- «en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada»; y de otro, al referirse a las indemnizaciones a fijar como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental, su art. 183.3 señala que «el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima (...), así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño». Con ello es claro que el precepto viene a atribuir a la indemnización -por atentar contra derechos fundamentales- no sólo una función resarcitoria (la utópica restitutio in integrum), sino también la de prevención general.

Admitiendo además la posibilidad de utilizar como criterio orientador el importe de las sanciones pecuniarias previstas en las LISOS, que ha sido incluso avalado por la jurisprudencia constitucional, STC 247/2006, de 24 de julio es, siendo considerado válido y adecuado en anteriores sentencias de esta Sala (SSTS 15/02/12 - rco. 67011-; 08/07/14 -rco 282/13 -; y 02/02/15 -rco 279/13), lo que ha supuesto alejarse del objetivo propiamente resarcitorio, para situarse en un plano que no descuida el aspecto preventivo que ha de corresponder a la indemnización en casos como el presente.

Hemos también concluido que la fijación del importe de la indemnización por daños morales corresponde al órgano judicial que conoce del procedimiento en instancia, y solo debe ser corregido cuando resulte manifiestamente irrazonable, desproporcionado e injustificado, SSTS 11/06/12 -rcud 3336/11 -; 05/02 / 13 -rcud 89/12 -; 08/07/14 -rco 282/13 -; y 02/02/15 -rco 279/13 -, lo que significa que su cuantía ha de ajustarse a parámetros de razonabilidad que no resulten excesivos y desorbitados en función de las circunstancias del caso. "

Aplicando estos criterios al presente supuesto, ninguna duda cabe que la actuación denunciada en la demanda ha supuesto un perjuicio evidente para el sindicato demandante, privándole ,de llevar a cabo de manera efectiva la negociación en función de la información obtenida del diagnóstico del manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa y resultando la negociación llevada a cabo estéril puesto que en el plan de igualdad no se han recogido diversas medidas pese a que constaban en el borrador presentado por la empresa a la RLT o fueron acordadas con la RLT durante la negociación del plan de igualdad .



Reclamándose la suma de 12.000 €, la Sala considera que teniendo en cuenta la realidad de lo acaecido; que afecta a todos los sindicatos que participaron en la negociación y el elemento objetivo para el cálculo de la misma, la indemnización ha de quedar fijada en 6000 €.

La pretensión de la indemnización adicional de 6000 € por daño moral, daños y perjuicios adicionales derivados de la conducta empresarial porque la empresa desde el año 2007 fecha de entrada en vigor de la LOIEMH, no ha aprobado ningún plan de igualdad en la empresa y a mayor abundamiento la presunta negociación del PI por parte de la empresa se debe ser siempre impulsada por los requerimientos de la inspección de trabajo así como por la acción judicial del sindicato reflejando por tanto el absoluto desprecio por parte de la empresa de la LOIEMH así como de los derechos constitucionales de fondo vulnerados, principio de igualdad entre hombres y mujeres del artículo 14 así como el artículo 35 de la CE que establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo, de ello no puede derivarse un daño susceptible de ser indemnizado en favor del sindicato. Lo decisivo en términos de daños morales, que es el que aquí se invoca es - en palabras de la STS 12-12-2007 (RCUD.- 25/2007), que ese daño "en cuanto implica un elemento aflictivo de sufrimiento -vertiente positiva- o una privación también en el ámbito efectivo en la consideración pública -", y a falta de elementos objetivos en la demanda para basar el cálculo de la indemnización adicional de 6000 € procede su desestimación.

Todo ello, sin dejar de significar la indefensión que a la contraparte puede producir en cuanto a sus posibilidades de contradicción, el hecho de que no se concretara en la demanda la existencia de perjuicio ni dato alguno que justificara la procedencia de la indemnización adicional solicitada.

SEXTO.- Por todo lo razonado y en línea con el informe del Ministerio Fiscal, deberemos estimar la demanda, en parte, para declarar que se ha producido vulneración del derecho de libertad sindical por parte de la empresa demandada y en consecuencia, la nulidad del Plan de Igualdad de Unísono, condenando a la empresa demandada a pagar al sindicato demandante la indemnización de 6000 €.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos, en parte, la demanda formulada por D^a. TERESA RAMOS ANTUÑANO, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, y de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, a la que se han adherido FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACION DE BANCA, AHORRO, SEGUROS Y OFICINAS DE CIG, UNION 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.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 00493569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 0119 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0119 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.