



## AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)  
Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2016 0000014

ETJ EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 0000027 /2016

Auto nº 05/2017

### A U T O

**ILMO SR.**

**PRESIDENTE:** D. RICARDO BODAS MARTÍN

**ILMOS. SRES.**

**MAGISTRADOS:**

D<sup>a</sup> EMILIA RUÍZ-JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALO LLANOS

En Madrid, a dieciocho de enero de dos mil diecisiete.

Examinadas las actuaciones, habiendo sido ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN, procede dictar resolución con arreglo a los siguientes

### H E C H O S

**PRIMERO.** - CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, SA (GLOBAL desde aquí). - CGT, FTC-IAC y CSIF son sindicatos de ámbito estatal que están debidamente implantados en la mercantil antes dicha.

**SEGUNDO.** - El 6-03-2013 se aprobó el Plan de Igualdad de la empresa GLOBAL, suscrito por la misma, así como por UGT, CGT, CCOO y CTI-CSIF. - El Plan de Igualdad obra en autos y se tiene por reproducido.

**TERCERO.** - El 25-02-2015 GLOBAL se comprometió en conciliación, alcanzada ante esta Sala, recaída en el procedimiento 358/14, que en el plazo de quince días entregará a la comisión de igualdad la información solicitada por la RLT en relación a la implantación y cumplimiento de todas y cada

Firma válida

Firmado por: BODAS MARTIN  
RICARDO  
CN=AC FNMT Usuarios, OU=Ceres,  
O=FNMT-RCM, C=ES

Firma válida

Firmado por: RUIZ-JARABO QUEMADA  
EMILIA  
OU=FNMT Clase 2 CA, O=FNMT, C=ES  
Audiencia Nacional

Firma válida

Firmado por: GALLO LLANOS RAMON  
CN=AC FNMT Usuarios, OU=Ceres,  
O=FNMT-RCM, C=ES  
Audiencia Nacional

Firma válida

Firmado por: CN="JAUREGUIZAR  
SERRANO MARTA  
CN=AC Administración Pública,  
SERIALNUMBER=Q2826004U,



una de las medidas de manera diferenciada del Plan de Igualdad.

**CUARTO.** - El 22-07-2015 CGT promovió mediación ante el SIMA, en el que reclamó incumplimientos relacionados con las obligaciones informativas de la empresa de la ejecución del Plan de Igualdad.

En el apartado séptimo de la papeleta de mediación se dijo lo siguiente:

En relación con la medida 1 y 5:

*"Así, el incumplimiento tanto de la falta de información como de las obligaciones concretas que tenía que llevar a cabo la empresa son de carácter grave toda vez que el plan de igualdad se encuentra firmado desde marzo de 2013 así como que establecía una frecuencia de revisión de las medidas de 3 meses.*

> En relación a la medida 1 y 5 (Selección) no se ha facilitado la siguiente información así como que se han verificado los siguientes incumplimientos del plan:

*Información detallada sobre la composición de la plantilla desagregada por sexos, campaña, categorías y grupos profesionales a nivel estatal.*

*Información detallada sobre la composición de la plantilla desagregada por sexos, campaña, categorías y grupos profesionales a nivel estatal.*

*Información detallada sobre la aplicación de la acción de "discriminación positiva" segregada por sexo, categoría y grupos profesionales.*

*Información en la que se detalle los procesos de selección realizados durante ese tiempo y el porcentaje de cada género incorporado, con el objetivo de evaluar el cumplimiento de incorporación del sexo menos representado.*

*Obligación de cumplimiento de la constitución de seguimiento semestral*

En relación con las medidas 16 y 20:

*En cuanto a las medidas 16 y 20 (conciliación y corresponsabilidad).*

*Obligación de la demandada a implantar a nivel estatal el protocolo de actuación de la medida 16 en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa.*

*Información del número y características del personal con ascendientes o descendientes a su cargo que previa consulta se le ha dado preferencia a la hora de asignarles ofertas de cambio de turno o de reducción de jornada.*

En relación con la medida 19:

*En cuanto a la Medida 19 (conciliación y corresponsabilidad) se requiere lo siguiente.*

*Derecho a la convocatoria y celebración de reunión entre la CEPI y la R L T, con el responsable de operaciones, los jefes de área y responsables de las campañas o departamentos donde se den turnos partidos.*

En relación con la medida 23:



Medida 23 (conciliación y corresponsabilidad) se requiere lo siguiente.

Información sobre acuerdos de flexibilidad horaria según campaña y departamento así como información de concesiones o denegaciones a la plantilla de flexibilidad horaria por sexo, categoría y campaña.

En relación con la medida 26:

*Medida 26 (conciliación y corresponsabilidad) se pide lo que sigue.- Información detallada de las trabajadoras embarazadas que han ampliado en 10 minutos su descanso en función de su jornada o puesto.*

**QUINTO.** - El 30-10-2015 se alcanzó acuerdo de mediación, suscrita por la empresa y los representantes sindicales y unitarios en la misma, en la que se convino lo siguiente: "1.- *En cuanto a la composición de la Comisión de Igualdad por el Banco Social se (garantizará la asistencia de un Representante por cada Sindicato con presencia en los órganos de Representación Legal de los Trabajadores (a fecha de hoy CGT, UGT, CCOO y FTC-I11C) que podrán ir asistidos cada uno de ellos por un una asesor- asesora.*

5.- *En cuanto a la información que será facilitada a la Comisión de Igualdad:*

a) *En la primera de la Comisión se dará cumplimiento a las acciones informativas contenidas en el Plan de Igualdad: 1 y 5; 16, 19, 20, 23 y 26. La información que facilitará la Empresa se referirá como mínimo a los contenidos concretados en la solicitud de mediación objeto de conflicto.*

2) *En cada una de las reuniones quedará establecido el orden del día para la siguiente reunión, atendiendo a un orden de prioridades consensuado."*

**SEXTO.** - El 11-11-2015 se reunió la Comisión de Igualdad, en cuyo orden del día se acordó revisar la información facilitada por la empresa en relación con las medidas 1, 5, 16, 20, 23 y 26, debatiéndose, en primer lugar, sobre la obligación de la empresa de abonar los gastos de desplazamiento de don Adriano, proponiéndose por la empresa que participara en las reuniones por video conferencia, lo que no se aceptó por sus interlocutores, reclamándose por todos los interlocutores sindicales que las horas de la comisión de igualdad corrieran a cargo de la empresa, quien no lo aceptó, amparándose en acta de la Inspección de Trabajo, lo que no se aceptó por CGT, quien argumentó que el acta era anterior a la mediación.

Refiriéndose a la medida 16 la RLT denuncia que no se le han entregado las ofertas de cambio de horario, turnos, servicios y puestos de trabajo a sus empleados, contestándose por la empresa que las ofertas se publican en las infojobs y en la Web de la compañía, que son accesibles a todos los empleados, lo que se rechaza por la RLT.

No hubo acuerdo en el cumplimiento del deber de información sobre discriminación positiva, puesto que el listado, aportado por la empresa, permitía distinguir entre hombres y mujeres pero nada más, según los sindicatos, respondiéndose por la empresa que no podía hacer más, porque



no sabía cómo cuantificar la información hasta que se apruebe el protocolo pactado ante el SIMA.

La RLT reclama que se le informe sobre las contrataciones realizadas por la empresa para determinar el porcentaje de género, en cumplimiento de la medida 5, respondiéndose por la empresa que la política de recursos humanos de la empresa no tenía que incluirse en el Plan de igualdad.

La RLT reclamó también la identificación del número y características del personal con ascendientes o descendientes a su cargo y las preferencias reconocidas en cambios de turno o reducción de jornada, contestándose por la empresa que no podía obtener dicha información, que podría vulnerar la ley de protección de datos, manteniéndose por la empresa que se han autorizado todas las solicitudes, sin exigir, tan siquiera, prueba de las circunstancias concurrentes.

La RLT solicita se convoquen reuniones para tratar del cumplimiento de la medida 19 y se quejan de que no acuda personal de operaciones en nombre de la empresa.

La RLT solicita información sobre las medidas de flexibilidad horaria, pactadas en la medida 23, respondiéndose por la empresa que ha implantado un protocolo para su concesión y que ha autorizado todas las solicitudes.

El 20-11-2015 se reunió nuevamente la Comisión de Igualdad, donde se reprodujo, sin acuerdo, el debate sobre quién debe cubrir las horas utilizadas por los representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad. - Se debate también sobre el cumplimiento de la medida 16, informándose por la empresa que no se va a aceptar las solicitudes, realizadas por 4 trabajadores, que prestan 6 horas de trabajo en Line y quieren trabajar otras 4 horas en GSS Venture, porque no es compatible técnicamente, quejándose la RLT del incumplimiento empresarial, comprometiéndose la empresa a que se cuelguen en la página Web todas las ofertas y solicitudes a las que tiene acceso la RLT, reprochándose por la RLT que no basta publicar ofertas en la página Web, porque deben ofrecerse primero a los trabajadores.

El 4-12-2015 se reúne la Comisión de Igualdad, reiterándose el debate sobre el pago de las horas de los delegados, sin alcanzar acuerdo, reprochándose por la RLT, que no se han cumplido los acuerdos del SIMA de 30-09-2015. - Se debatió sobre el cumplimiento de la medida 19, proponiéndose por la empresa la revisión de los turnos partidos de dos y una hora y media, comprometiéndose después a convocar la reunión con la RLT.

**SÉPTIMO.** - GLOBAL ha proporcionado a la RLT tres listados, que obran en autos y se tienen por reproducidos, en los que aparece el nombre y apellidos de sus trabajadores, campaña, su categoría profesional y la fecha de contratación.

La empresa no ha aportado un listado específico, segregado por sexo, categoría y grupos profesionales, del que se desprenda con claridad qué medidas de acción positiva ha promovido, ni tampoco al número de trabajadores y trabajadoras afectados por las mismas. - No ha aportado tampoco un listado,



que detalle los procesos de selección realizados, así como el porcentaje de cada género incorporado a la empresa.

La empresa ha implantado un protocolo, según el cual los trabajadores que quieren solicitar preferencias en régimen de turnos, horarios y reducción de jornada, con base a tener familiares a cargo, así como los que pretendan flexibilizar su jornada con causa a los períodos de adaptación de sus hijos en el primer ciclo de educación primaria, o la reducción de 10 minutos de descanso para las embarazadas, deben rellenar dos impresos, en papel y telemático, entregándose el primero a su responsable, quien autoriza o no la solicitud, comprometiéndose a introducir en la base de datos de la comisión de igualdad dichas solicitudes y la suerte de las mismas, sin que se haya acreditado de qué modo se introducen en la base citada, ni el modo en el que se puede tener un conocimiento específico del número de trabajadores afectados, así como sobre sus grupos profesionales, categorías y género por parte de los representantes de los trabajadores.

La empresa demandada ha reducido en treinta minutos el tiempo de comida del personal de estructura, pero no ha tomado ninguna medida en dicho sentido para el personal de operaciones.

OCTAVO. - El 6-05-2016 dictamos Auto, en cuya parte dispositiva dijimos lo siguiente:

*La Sala acuerda estimar parcialmente la demanda ejecutiva de título no judicial, promovida por CGT, a la que se adhirieron CCOO, UGT, FTC-IAC y CSI-F, por lo que declaramos que la empresa no ha cumplido con sus obligaciones informativas referidas en los apartados 5, 16 y 20, 19, 23 y 26, por lo que le ordenamos cumpla inmediatamente las obligaciones de información siguientes:*

*Informe sobre las acciones de discriminación positiva efectuadas a la RLT.*

*Informe sobre los procesos de selección efectuados en los términos pactados, junto con el porcentaje de cada género incorporado, con la finalidad de evaluar el cumplimiento de la incorporación del sexo menos representado cada semestre.*

*Informe sobre el número de trabajadores, así como sus características, a quienes se haya dado preferencia a la hora de asignarles ofertas de cambio de turno o reducción de jornada.*

*Promueva inmediatamente reuniones entre el CEPI y la RLT con el responsable de operaciones, los jefes de área y responsables de las campañas y departamentos para buscar fórmulas que permitan reducir el tiempo de las comidas.*

*Informe sobre el número de trabajadores, así como sus características, a quienes se haya dado preferencia a la hora de asignarles ofertas de cambio de turno o reducción de jornada.*

*Informe detalladamente sobre trabajadoras embarazadas que han ampliado en 10 minutos su descanso en función de su jornada o puesto.*

*Condenamos a la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, SL a estar y pasar por dichos pronunciamientos, absolviéndole de los restantes pedimentos de la demanda ejecutiva.*



Dicha resolución es firme, puesto que no fue recurrida por ninguna de las partes.

**NOVENO.** - El 14-11-2016 CGT promovió ejecución del auto antes dicho, en la que denuncia el incumplimiento de los puntos 1, 2 y 5 del Auto mencionado, por lo que reclama su cumplimiento, así como la imposición de apremios pecuniarios hasta el cumplimiento definitivo.

**DÉCIMO.** - El 24-05-2016 la empresa envió a los representantes de los trabajadores en la comisión de igualdad los documentos siguientes:

*"Con el objeto de dar cumplimiento a la parte dispositiva del Auto de la audiencia Nacional, os adjunto la siguiente documentación, que además está colgada en la carpeta común de "igualdad":*

*i.- En primer lugar, se adjunta un informe por categoría y año, comparativo hombres/mujeres, donde se muestran las diferencias entre los distintos años en la plantilla, todo ello una vez se ha actuado en igualdad de condiciones, sobre los géneros menos representados.*

*ii.- Informe sobre los procesos de selección efectuados en el 2016 (datos diferenciados por sexo hasta el momento que finaliza la formación, es decir, el número de persona por sexo que supera la formación, pero no llega a la incorporación).*

*iii.- Informe sobre el personal incorporado en la compañía (procesos de selección), diferenciados por sexos y categorías, desde el 2016.*

*iv.- Informe sobre cambios de horario, flexibilidad, etc...*

*v.- Informe sobre cambios de turno y reducciones de jornada.*

*vi.- Informe sobre las trabajadoras embarazadas que han ampliado su descanso diario en 10 minutos.*

*vii.- Por último, y en aras de promover reuniones entre la empresa y la RLT, con el objeto de buscar fórmulas que permitan reducir el tiempo de la comida, os adjunto un informe sobre el BBVA, que es el servicio que más trabajadores tiene en turno partido para, si os parece, comenzar reuniéndose con ellos. Para tal fin, pongo en copia, además de a José Luis, a María de la Morena. Dicho lo cual, os emplazamos para el 3 de junio a las 10:00 de la mañana".*

**UNDÉCIMO.** - En septiembre de 2016 la empresa envió un informe sobre acciones de discriminación positiva, que incluía una hoja Excel, en la que aparece un listado de plantilla por categoría, distinguiendo hombres y mujeres en cada categoría mediante los correspondientes porcentajes para cada sexo, desde 2013 a 2016.

Se adjuntó, por otro lado, un listado de trabajadores incorporados en 2016 por categorías y servicios, que permite distinguir a uno y otro sexo. - Se adjuntó también un listado



de solicitudes de cambios y flexibilidad horaria, aprobados por la empresa

El 28-12-2016 les envió un informe sobre las acciones de discriminación positiva, actualizadas a dicha fecha, en el que se anexa una hoja Excel en la que se contiene el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han recibido la formación previa a su incorporación a la empresa y el porcentaje de los empleados finalmente, que fueron 42, 42% hombres y 57, 58% mujeres, precisándose también que hay en las bolsas 37 empleados pendientes de promocionar a coordinación, de los cuales 22 son mujeres y 15 hombres.

Se adjuntaron, así mismo, hojas Excel en las que se identificar los procesos de formación efectuados por hombres y mujeres, así como quienes los concluyeron, distinguiéndose, del mismo modo, entre mujeres y hombres.

Se adjunta también una hoja Excel, en la que se aprueban ampliaciones de 10 minutos de descanso por embarazo, que afectan a 5 trabajadoras.

**DUODÉCIMO.** - El 20-05-2016 la empresa envió una hoja Excel, referida a concesión de turnos partidos, en los que se identifica el servicio, el número de agentes, las horas de comida, el tipo de rotación y su causa.

Se entregó también una hoja Excel sobre el servicio al BBVA, que identifica servicios, observaciones, reducciones de jornada, observaciones, agentes con turno seguido y observaciones.

Se ha aportado, del mismo modo, una hoja Excel, donde se indican los servicios donde hay turno partido, número de agentes, horas de comida y rotaciones.

Se adjunta otra hoja Excel, que afecta al servicio realizado a Mutua Madrileña, precisando qué trabajadores tienen turno partido.

**DÉCIMO TERCERO.** - CGT ha denunciado en varias ocasiones que la empresa no está cumplimentando la información decidida por el AAN de 6-05-2016.

#### **RAZONAMIENTOS JURÍDICOS**

**PRIMERO.** - Compete el conocimiento de la presente ejecución de títulos no judiciales a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor con lo dispuesto en el art. 8 LRJS, en relación con los arts. 68 y 237 de la citada norma adjetiva.

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. - Los hechos primero a octavo inclusive del Auto citado, que obra como documento 2 (descripción 2 de autos).
- b. - El noveno no fue controvertido.



- c.- Los hechos décimo a décimo segundo inclusive de los documentos 1 a 3 de la ejecutada (descripciones 14, 20 y 21 de autos) y 3 a 6 de CGT (descripciones 26 a 29 de autos), que fueron reconocidos por ambas partes.
- d.- El décimo tercero de las comunicaciones mencionadas, que obran como documentos 7 a 9 de CGT (descripciones 30 a 32 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

**TERCERO.** - CGT denuncia, por una parte, que la empresa demandada ha incumplido informar sobre las acciones de discriminación positiva, establecidas en el punto primero del Auto, cuya ejecución se propugna, adhiriéndose CCOO, UGT y CSIF, oponiéndose la empresa ejecutada, quien defendió que había cumplido escrupulosamente lo mandado.

Las medidas de acción positiva tienen, de conformidad con lo convenido en el Plan de Igualdad, el objetivo de incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas, mujer/hombre, menos representadas en cada departamento, fomentando su contratación, de manera que, en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos evaluados se optará por contratar al colectivo menos representado.

Por consiguiente, acreditado que la empresa se ha limitado a presentar un listado, que recoge la plantilla por categoría, distinguiendo hombres y mujeres en cada categoría mediante los correspondientes porcentajes para cada sexo, desde 2013 a 2016, así como un listado de trabajadores incorporados en 2016 por categorías y servicios, que permite distinguir a uno y otro sexo, se hace evidente, que no ha cumplido fielmente lo decidido en el auto ejecutado, que le obligaba a definir caso por caso, en cada una de las categorías desequilibradas, qué candidatos concurren a su cobertura, sus méritos y los casos en los que se primó al sexo infra representado en igualdad de méritos, lo que no ha realizado de ningún modo.

**CUARTO.** - Los ejecutantes denuncian, en segundo lugar, que la empresa no ha cumplido lo mandado en el apartado quinto del Auto ejecutado, consistente en informar sobre los procesos de selección efectuados en los términos pactados, junto con el porcentaje de cada género incorporado, con la finalidad de evaluar el cumplimiento de la incorporación del sexo menos representado cada semestre.

En la medida quinta del Plan de Igualdad se pactó que se realizará una comisión de seguimiento semestral en la que se detallarán los procesos de selección realizados durante ese tiempo y el porcentaje de cada género incorporado, con el objetivo de evaluar el cumplimiento de incorporación del sexo menos favorecido en cada área.

La Sala entiende también, que la empresa no ha cumplido fielmente lo establecido en el Auto impugnado, aunque haya aportado listados de contrataciones, distinguiendo porcentajes de contratados según su sexo, puesto que dicho listado no permite evaluar por sí sólo si se ha cumplido o





no la incorporación del sexo menos favorecido en cada área, puesto que solo informa de aspectos cuantitativos, pero omite los criterios tenidos en cuenta en cada una de esas contrataciones, que es lo decisivo para asegurar que se promueve la igualdad en la contratación, lo que no parece difícil de cumplir, no habiéndose cumplido tampoco los plazos pactados.

**QUINTO.** - Los ejecutantes denuncian finalmente que la empresa no ha informado sobre el número de trabajadores, así como sus características, a quienes se haya dado preferencia a la hora de asignarles ofertas de cambio de turno o reducción de jornada.

La Sala considera, que dicha obligación se ha cumplido parcialmente, porque se ha probado que la empresa ha informado de las solicitudes aprobadas sobre cambios de turno o reducciones de jornada, pero no lo ha hecho con las no aprobadas, ni las razones para su desestimación, lo que impide a los sindicatos evaluar si se ha cumplido adecuadamente la medida.

**SEXTO.** - Acreditado el incumplimiento de las medidas expuestas por la empresa ejecutada, cuya contumacia en el incumplimiento es manifiesta, la Sala va a imponer, de conformidad con lo establecido en el art. 241.2 LRJS un apremio pecuniario de 150 euros diarios hasta que se cumplimente debidamente lo mandado en la presente resolución.

**VISTAS,** las normas legales citadas y demás de general y concordante aplicación,

#### **PARTE DISPOSITIVA**

LA SALA ACUERDA: Estimamos la demanda ejecutiva, promovida por CGT, a la que se adhirieron CCOO, UGT y CSIF y declaramos que la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, SL ha incumplido los mandatos primero, segundo y quinto de nuestro Auto de 6-05-2016, por lo que le ordenamos nuevamente que cumplimente inmediatamente lo siguiente:

1 Informe sobre las acciones de discriminación positivas efectuadas a la RLT.

2 Informe sobre los procesos de selección efectuados en los términos pactados, junto con el porcentaje de cada género incorporado, con la finalidad de evaluar el cumplimiento de la incorporación del sexo menos representado cada semestre.

5 Informe sobre acuerdos de flexibilidad horaria según campaña y departamentos, así como información de concesiones o denegaciones a la plantilla de flexibilidad horada por sexo, categoría y campaña.



Hasta que no cumplimente debidamente lo mandado se le impone un apremio pecuniario de 150 euros diarios a partir de la notificación del presente Auto.

Contra la presente resolución se puede interponer Recurso de Reposición, en plazo de cinco días, a partir del siguiente a la recepción de la notificación, ante este mismo órgano previa constitución, de un depósito por importe de 25 euros que deberá ingresar en la subcuenta que esta Sala tiene abierta en Banesto, sucursal de calle Barquillo nº 49, con el nº 24190000 00 0000 0027 16, excepto en los casos previstos en la ley.

Así por este nuestro Auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.