



Roj: **SAN 4211/2017** - ECLI: **ES:AN:2017:4211**

Id Cendoj: **28079240012017100153**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/11/2017**

Nº de Recurso: **236/2017**

Nº de Resolución: **159/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

**SENTENCIA: 00159/2017**

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 159/17**

**Fecha de Juicio: 18/10/2017**

**Fecha Sentencia: 10/11/2017**

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 236 /2017**

**Proc. Acumulados:**

**Materia: CONFLICTO COLECTIVO**

**Ponente: D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA**

**Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**

**Demandado/s: ERICSSON ESPAÑA SA, COMISIONES OBRERAS (CCOO), SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**

**Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL**

**Breve Resumen de la Sentencia:** - *Plan de igualdad. Derecho a obtener información .La AN declara el derecho del sindicato demandante a recibir la información solicitada relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, establecidas en el plan de igualdad. (FJ 3).*

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-  
GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

Equipo/usuario: GCM

**NIG:** 28079 24 4 2017 0000248



Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000236 /2017**

**Ponente Ilmo/a. Sr/a:** D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

**SENTENCIA 159/17**

**ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

**ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:**

D<sup>a</sup> . EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a diez de noviembre 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 CONFLICTOS COLECTIVOS 0000236 /2017 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (Letrada D<sup>a</sup> Teresa Ramos Antuñano) contra **ERICSSON** ESPAÑA SA, (Letrada D<sup>a</sup> Paloma Zamora Cejudo), COMISIONES OBRERAS (CCOO) (No comparece), SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC) (Letrado D. Pedro Feced Martínez), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) (No comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero** .- Según consta en autos, el día 18 de julio de 2017 se presentó demanda por DOÑA TERESA RAMOS ANTUNANO, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, contra, **ERICSSON** ESPANA, S.A. y, como partes interesadas, Sindicato COMISIONES OBRERAS (CC.OO), Sindicato UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y Sindicato DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC), sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo**.- La Sala designó ponente señalándose el día 18 de octubre 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 se dicte sentencia por la que se declare: el derecho de la CGT así como de la Comisión de Igualdad a recibir información correspondiente a las siguientes medidas del Plan de Igualdad en el sentido recogido en el hecho numero octavo de la presente demanda: objetivos 1 y 13, medidas 5, 78, 79 y 88 y se condene a la empresa demandada a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos.

CC.OO. y UGT, no comparecieron al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

La letrado de **ERICSSON** ESPANA, S.A., 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 letrado de STC, se adhiere a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

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

Hechos contorvertidos:

- El 18/14/14 se comprometieron a formalizar el diagnóstico e indicadores.

- La comisión de igualdad se constituyó por 13 miembros en la que STC tenía 5 miembros, no acudió a reuniones. Es pacífico por STC y controvertido por CGT.

- En la siguiente reunión no va STC, si acuden asesores de UGT, CCOO, protesta CGT y la empresa informa de la plantilla y género trimestralmente.



- Se celebran elecciones sindicales en centros mayoritarios de la empresa el 14/6/16.
- La comisión de igualdad no se reúne hasta el 23/2/17, revocan los nombramientos y acuerdan establecer 3 miembros por cada sindicato.
- El 23/2/17 no se informa sobre programa día mujer tecnológica.
- La empresa da información en 15/3/17 de permisos de igualdad, excedencias, cuidado de hijos, acumulación lactancias, permiso maternidad, permisos paternidad, plantilla teletrabajo y de reducción de jornada, se notificó también por E-mail.
- El 11/5/17 en la reunión comisión igualdad acuerda STC se adelantó por e-mail la materia de formación de igualdad; la propuesta de un proveedor ALARES con propuestas de mejora.
- 11/5/17 se produce un nuevo debate sobre la composición de la comisión igualdad, STC defiende que se componga por 13 miembros, CGT por 12 miembros, no se llegó a acuerdo.
- En esa fecha se informa sobre retribución por género, por áreas de negocio, unidad, edad.
- Se informa por empresa que en unidades con menos de tres personas no se da información por la Ley de protección de datos.
- 15/9/17 se celebra reunión, previamente en 13/9/17 se nada e-mail. Se da respuesta a petición conjunta de sindicatos ante el SIMA, se informa sobre incremento salarial por género en período 2015 a 2017, composición de plantilla y su evolución de 2015 a 2017, formación de género de 2015 a 2017, liderazgo de 2015 a 2017, en relación a managers por género. Se remitió excel con nuevos puestos de trabajo con resumen de ausencias y performance de 2015 a 2016 porque hasta finales de 2017 no tiene resultados.
- 15/9/17 la empresa reiteró su petición definir la composición de la comisión de igualdad, no se resolvió el problema.
- 15/9/17 se informó sobre programa de acciones formativas de manager y empleados.
- El objetivo primero la empresa mando e-mail sobre composición plantilla estableciendo 29% de mujeres, 71% hombres.
- Medida 5, 78 se ha dado información ajustada a formación liderazgo género.
- Objetivo 13 incremento salarial por género, se hizo presentación de acceso a vacantes en todos los puestos de la empresa tanto de ingreso como de promoción, se indica expresamente la prohibición de discriminación.
- Medida 79 se informó que se ha ordenado a manager la detección de necesidades de reciclaje por bajas de larga duración que está incluido en programa de formación.
- Medida 88 plan igualdad se ha divulgado a través de intranet, se han hecho dos campañas de divulgación 13/2/15, 11/4/17 además hay un departamento HR MS direct en que se ofrece información sobre duda de género, lactancias, permisos, bajas y lo que no puede resolver se eleva a RRHH.

Hechos pacíficos:

- El convenio de aplicación es Industria del Metal.
- El plan de igualdad se firmó el 18/12/14.
- El 2/2/16 se celebra reunión de la comisión de igualdad a la que no acude STC.
- A la reunión del 23/2/17 STC no acude.

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

**Sexto.-** Se acordó en el acto del juicio conceder un plazo de tres días a la parte actora para que formularan conclusiones por escrito, lo que se verificó por CGT y por S.T.C.

**Séptimo.-** 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 del Sector de la industria del Metal (Hecho conforme)

**SEGUNDO** .- Con fecha 18 de diciembre de 2014, **ERICSSON** ESPAÑA SA y los sindicatos CCOO, UGT, STC y CGT, firman el Plan de Igualdad y el Protocolo de Actuación y Medida contra el Acoso y la Discriminación. (Descriptor 21 y 59)

CGT, tiene tres miembros en el Comité de empresa del centro de trabajo de la empresa (Edificio Torre Suecia) (Descriptores 79)

CGT, tiene cinco miembros en el Comité de empresa de la empresa demandada (centro de trabajo Edificio Milenium) (descriptor 80)

CGT, tiene cuatro miembros de la Comisión de igualdad. (Descriptor 64)

**TERCERO** .- Que el Plan de Igualdad consta de los siguientes apartados:

I." Preámbulo.

2.- Ámbito de actuación

3.- Objetivos Generales.

4.- Áreas de actuación:

4.1.- Igualdad de trato y oportunidades en este Plan de Igualdad entre hombres y mujeres.

4.2 Retribuciones

4.3 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

4.4 Integración

4.5 Formación y comunicación.

5.- Comisión de Igualdad.

6.- Entrada en vigor y revisión. (Descriptor 21 y 59, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)

**CUARTO** .- En el apartado 5. del plan de igualdad se prevé la constitución de la Comisión de igualdad que se encargará del seguimiento del mismo así como del análisis, estudio, discusión y adopción de medidas que potencian los objetivos de este, es decir la igualdad de oportunidades y la diversidad en el seno de la Compañía. El 20 de enero de 2016 se constituye la Comisión de igualdad de **Ericsson** España compuesta por 13 miembros de la representación social designados por la representación sindical de acuerdo a su representatividad en la empresa. (Descriptor 25 y 61)

**QUINTO**.- El 2 de febrero de 2016 tuvo lugar una reunión de la Comisión de igualdad a la que no asistió STC.

Al inicio de dicha reunión los miembros de CGT se ausentan y hacen entrega a la representación de la empresa de un documento (anexo I) manifestando que al inicio de la reunión la parte social, por mayoría de los presentes consideró que el contenido de la reunión no requería la presencia de personas externas. Ante la negativa de estas personas abandonaron la reunión, los miembros de CGT consideran que esta debería retrasarse para celebrarse exclusivamente con los representantes legitimados para constituir el banco social. (Hecho conforme, descriptor 62)

**SEXTO** .-Con fecha 8 de febrero de 2017 se presenta desde CGT ante la empresa, solicitud de información de las medidas adoptadas relativas al PI, mediante escrito del siguiente tenor literal:

*" Por la presente en virtud del derecho a información que nos asiste, así como para verificar el correcto cumplimiento del Plan de Igualdad, solicitamos formalmente en nombre de CGT en el grupo **Ericsson** a Relaciones Labora/es de **Ericsson** que nos proporcione información sobre las medidas incluidas en el vigente Plan de Igualdad.*

*Concretamente se solicita la siguiente información sobre algunos de los objetivos y medidas del citado plan:*

*En relación al Objetivo 1: información sobre el número de hombres y mujeres a 31-12-2015 y 31-12-2016.*

*En relación a la Medida 5 y Medida 78: Información (lugar, fecha, contenido y asistentes desglosados por sexo) de las acciones formativas realizadas por la empresa para fomentar la promoción a mujeres a estadios altos de la carrera profesional durante los años 2015 y 2016.*

*Igualmente se solicitan los planes de formación establecidos con este propósito para los años 2015,2 1016 y 2017.*



En relación al Objetivo 13: Información sobre los planes y medidas realizadas durante los años 2015 y 2016 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en la compañía. Igualmente se solicita el plan establecido con este propósito para el año 2017.

En relación a la Medida 60: Información sobre los planes y acciones realizadas durante los años 2015 y 2016 para promover el teletrabajo en la plantilla de la compañía. Igualmente se solicita el plan establecido con este propósito para el año 2017.

En relación a la Medida 65: Información sobre personas con minusvalía: número de personas contratadas durante 2016 \ número de personas contratadas con minusvalía durante 2016, porcentaje de personas con minusvalía respecto al total de la plantilla a 31-12-2015 y 31-12- 2016.

En relación a la Medida, 66: Información de las ofertas de empleo enviadas por la compañía durante 2016 a organismos apropiados (por ejemplo SEPE o fundaciones especializadas) para la contratación de personas con discapacidad contratadas por la empresa durante 2016 mediante respuestas a estas ofertas.

*En relación a la Medida 68: Información de las ofertas de empleo enviadas por la compañía durante 2016 a organismos apropiados (por ejemplo, SEPE o fundaciones especializadas) para la contratación de personas que hayan sufrido violencia de género, así como el número de personas contratadas por la empresa durante 2016 mediante respuestas a estas ofertas.*

En relación a la Medida, 76 y Medida 77: Información del plan de formación específico en materia de igualdad y discriminación dirigido tanto a managers, puestos directivos y responsables de selección, como a la totalidad de la plantilla (para los años 2015,2016 y 2017). Igualmente solicitamos información (lugar, fecha, contenido y asistentes) de las acciones formativas realizadas con este propósito y audiencia durante los años 2015 y 2016.

*En relación a la Medida 79: Información de las acciones de reciclaje profesional (lugar, fecha, contenido asistentes) para personas que hayan dejado de trabajar durante un tiempo en 2015 y 2016 a causa de responsabilidades familiares. Igualmente solicitamos información del porcentaje de personas que han participado en estas acciones de reciclaje respecto al total del colectivo afectado.*

*En relación a la Medida 84: Información (lugar, fecha, contenido y asistentes) de las actuaciones de sensibilización en materia de igualdad relacionadas con las personas responsables de selección de personal, personas que participen en procesos de evaluación del desempeño o bien personas que participen en el proceso de actualización salarial, llevadas a cabo durante los años 2015 y 2016.*

*En relación a la Medida. 85: Información (lugar, fecha, contenido) de las campañas de formación realizadas en 2015 y 2016 para el fomento del uso compartido de las medidas de conciliación. Igualmente solicitamos información relativa al porcentaje de personas sobre el total de la plantilla que ha formado parte de dichas campañas y número de personas que se han acogido a dichas medidas.*

En relación a la Medida 86: Información (lugar, fecha y contenido) de las actuaciones realizadas en 2015 y 2016 para el fomento de políticas de conciliación. Igualmente solicitamos información relativa al porcentaje de personas sobre el total de personas responsables de gestionar personas (managers, gestores de proyecto, coordinadores) etc.) que han participado.

*En relación a la Medida. 88: Información del plan de campañas de comunicación para los años 2015, 2016 y 2017. Igualmente se solicita información sobre las campañas de comunicación realizadas durante los años 2015 y 2016." (Descriptor 26)*

**SÉPTIMO.** - El 23 de febrero de 2017 tuvo lugar la reunión de la Comisión de igualdad en la que no estuvo presente STC. En dicha reunión, CGT reitera la solicitud de información sobre la aplicación del PI. Se acuerda para la siguiente reunión que se pondrá a disposición de la Comisión al menos la misma información facilitada en años anteriores actualizada a 2016, a fin de realizar una comparativa con el año 2014 o 2015 (Descriptores 33 y 63, cuyo contenido, se da por reproducido)

El 15 de marzo de 2017 se celebra la reunión de la Comisión de igualdad en la que la empresa anexa al acta información remitida a la parte social el 10 de marzo relativa a la información solicitada en materia de igualdad que se circunscribe a:1) reporte de permisos en materia de igualdad;2) excedencias por cuidado de hijo;3) acumulación de lactancia;4) permisos de maternidad y paternidad;5) plantilla que teletrabaja y 6) plantilla con reducción de jornada.

CGT reitera la solicitud del listado de masa salarial por género, unidades y puestos de trabajo. También se solicita la información que se incluye en el plan de igualdad y que se debería haber aportado respecto del personal afectado por el ERE de 2016, que se identifiquen las cargas familiares que tenían y personas con reducción de jornada dividido por género. Con independencia de lo anterior, respecto a los indicadores de



género contenidos en el plan de igualdad, solicitan que se diferencie entre diferentes niveles profesionales pues el no hacerlo puede desvirtuar mucho la imagen real de la situación. (Descriptor 34 y 64)

**OCTAVO.** - El 11 de mayo de 2017 tuvo lugar la reunión de la Comisión de igualdad a la que asisten miembros del sindicato STC. En dicha reunión la parte social insiste en que la información proporcionada hasta ahora por la empresa no permite valorar los objetivos fijados en el plan de igualdad, además de no haber sido enviada trimestralmente de forma regular.

Por la empresa se realizó una presentación, donde se facilita la información desglosada por género, unidad y edad. Se facilita al dato de la retribución fija bruta anual. Se aclara que hay franjas de edad, por género y por área de negocio pero siempre y cuando la unidad no tenga menos de tres miembros, con el objetivo de preservar la confidencialidad de los componentes de dicha unidad. Tras la explicación y debate de la información mostrada se indica que se remitirá ésta por correo electrónico a la parte social. (Descriptor 65, cuyo contenido se da por reproducido y prueba testifical de la empresa demandada.)

**NOVENO.**- El 13 de septiembre de 2016 , la empresa remitió un correo electrónico a los miembros de la Comisión de igualdad adjuntando la siguiente información: datos incrementos salariales por género desde 2015 en EEM; EEM plantilla por género H1 2017 y evolución en 2015 y 2016; formación por género 2015,2016 y H1 2017; managers por género desde 2015 a H1 2017; nuevos puestos 2015,2 016 y H1 2017; resume en ausencias y performance 2015 y 2016 respecto al año anterior. (Descriptor 66 a 72)

El 13 de febrero de 2015, la empresa remitió un correo a los empleados de la compañía informándoles del plan de igualdad. (Descriptor 76)

La empresa remitió un correo relativo a la campaña de comunicación planes de igualdad empleados, abril 2017. (Descriptor 78)

**DÉCIMO.** - El 6 de abril de 2017 se reitera por CGT a la empresa la solicitud de información de las medidas adoptadas relativas al plan de igualdad descritas en el escrito entregado a la dirección de relaciones laborales el 8 de febrero de 2017 y concretamente se solicita la información relacionada en dicho escrito. (Descriptor 27 y 32), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido

**DECIMO-PRIMERO** .- El 3 de julio de 2017 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA, teniendo como resultado la falta de acuerdo. (Descriptor 2 y 57)

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

**SEGUNDO** .-Se solicita que se dicte sentencia por la que se declare el derecho de a CGT así como de la Comisión de Igualdad a recibir información correspondiente a las siguientes medidas del Plan de Igualdad en el sentido recogido en el hecho numero octavo de la presente demanda: objetivos 1 y 13, medidas 5, 78, 79 y 88 y se condene a la empresa demandada a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos.

El Sindicato de trabajadores de comunicaciones (STC), se adhiere a la demanda.

CC.OO y U.G.T., no comparecieron al acto del juicio pese a constar citados en legal forma.

La letrada de la empresa demandada, se opuso a la demanda, alegó que toda la información, en respuesta a la pretensión del SIMA que ha dado origen al presente procedimiento ,se atiende por la empresa en un correo de 13 de septiembre de 2017 al que se adjuntó la siguiente información: datos incrementos salariales por género desde 2015 en EEM; EEM plantilla por género H1 2017 y evolución en 2015 y 2016; formación por género 2015, 2016 y H1 2017; managers por género desde 2015 a H1 2017; nuevos puestos 2015,2 016 y H1 2017; resume en ausencias y performance 2015 y 2016 respecto al año anterior. Los documentos relativos a la medida 8 y la medida 7 ya se aportaron en el Excel, aportando toda la información sobre liderazgo en materia de género, además en el correo de 13/9 /17, la empresa no tiene problema en ampliar el objetivo 13, se dio un porcentaje de incrementos salariales por género, se informó sobre las promociones y medidas de selección de personal adoptadas por criterios de no discriminación, en todos los puestos se dice que no haya diferencia por razón de sexo y se pone una cláusula en todas las ofertas de trabajo. Se ha acreditado el cumplimiento del objetivo 1 y de las medidas 5 y 78 así como al objetivo 13, y de la medida 79 y 88. En relación a la medida 79, en la última reunión de la Comisión, se dijo que no se ha detectado hasta ahora la necesidad de un reciclaje para los managers en bajas de larga duración. En relación a la medida 88, la empresa tiene internet donde todos los empleados tienen acceso, habiéndose realizado diversas campañas comunicando el plan de igualdad a todos los empleados.



**TERCERO** .- CGT denuncia, que la empresa demandada ha incumplido su deber de información en relación con las medidas 1 y 13,5, 78,79 y 88 del Plan de igualdad.

1) En relación a una de las 5 áreas de actuación del PI titulado "*igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres*" el objetivo 1 sirve de base a las medidas destinadas a "*equilibrar la composición general de la plantilla en toda la empresa y en cada unidad a razón de al menos un 1% anual hasta alcanzar al menos un 30/70 en 2016*".

La medida 5 establece, "*la compañía desarrollará planes específicos para fomentar la promoción a mujeres a estadios altos de la carrera profesional. Éstas medidas tendrán carácter temporal hasta haber superado el desequilibrio. Se tomarán medidas como programas de información, motivación y formación específicos, preferencia en la promoción del sexo menor representado a igualdad de condiciones, etc.*".

La empresa en relación a este objetivo y medida, aporta los documentos unidos a los descriptores 68 , 70 y 71 , consistentes en, a) un Excel con la composición de la plantilla en los años 2015 y 2016, se trata de una información genérica sobre la composición de la plantilla, desglosada por sexo, b) un documento denominado "managers por género desde junio 2015 a junio 2017" consistente en tres tablas de los años 2015,2016 y 2017, y c) un documento denominado "nuevos puestos, contrataciones 2015,2 1016 hasta junio 2017" consistente en dos tablas que se refieren a los datos de la empresa respecto a las nuevas incorporaciones de los años 2015,2016 y 2017, en parte , documentación genérica e insuficiente para poder comprobar el cumplimiento del objetivo 1 y la medida 5 relativa al equilibrio de la plantilla en cada unidad a razón de al menos un 1% anual hasta alcanzar un 30/70 en 2016 y para conocer los planes específicos realizados por la empresa para fomentar la promoción de mujeres durante los años 2015 y 2016.

2) En relación a la segunda área del Plan de igualdad titulada "*retribuciones*" el objetivo 13 consiste en: "*establecer medidas para disminuir la brecha salarial en al menos el 3% antes del 2016*"

La empresa, en relación a este objetivo, aporta un documento (unido al de descriptor 67) consistente en un Excel con los incrementos salariales por género desde 2015 hasta 2017 en la empresa, consistente en una tabla referente al porcentaje de los incrementos salariales desglosados por sexos en el que no constan las medidas adoptadas por la empresa para disminuir la brecha salarial en al menos el 3% antes de 2016.

3) En la quinta área de actuación del Plan de igualdad, "formación y comunicación", se encuentran las medidas 78,79 y 88 cuyo tenor literal es el siguiente:

" *Medida 78. La compañía fomentará la formación en aspectos de gestión, para facilitar el desarrollo de estas habilidades y con ello, fomentar la promoción de mujeres a estadios superiores de la carrera profesional y puestos de responsabilidad.*"

"*Medida 79. Se asegurará las posibilidades de formación de reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.*"

" *Medida 88. Las campañas de comunicación mencionadas deberán realizarse de manera regular las cuales se analizarán con carácter previo en el seno de la Comisión de igualdad.*"

En relación a estas medidas, la empresa aporta un documento (unido al descriptor 69), denominado formación por género durante los años 2015, 2016 y 2017, consistente en una relación de la formación impartida la plantilla tanto para hombres como mujeres, que la Sala considera insuficiente en orden a poder comprobar el cumplimiento de la medidas 78 y 79, pues se trata de una información general de la formación sin concreción alguna relativa al fomento de la promoción de la mujer estadios superiores o bien el reciclaje de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

Por lo que se refiere a la medida 88, la empresa aporta dos documentos (unidos a los descriptores 76 y 78) que acreditan el grado de cumplimiento de la medida, debiéndose considerar adecuada la información proporcionada, cuestión distinta es si la empresa viene dando cumplimiento o no a esta medida, sobre lo que la Sala no puede pronunciarse por no ser objeto del presente procedimiento.

Por consiguiente, acreditado que la empresa, a excepción de la documentación relativa a la medida 88, no ha aportado la información concreta solicitada reiteradamente por CGT, procede en aplicación de lo dispuesto en el artículo 64.3 ET que reconoce el derecho del Comité de empresa a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo, así como en aplicación del plan de igualdad de **Ericsson** España S.A. de fecha 18 de diciembre de 2014, estimar, en parte la demanda formulada por CGT, sin que proceda en el presente procedimiento hacer pronunciamiento alguno relativo a la Comisión de igualdad puesto que no es parte demandante en el presente



procedimiento y ello aunque en el suplico de la demanda se solicita al derecho de la CGT así como de la Comisión de igualdad a recibir la información solicitada.

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

### FALLAMOS

Estimamos, en parte, la demanda formulada por DOÑA TERESA RAMOS ANTUÑANO, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, a la que se ha adherido el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC) contra **ERICSSON** ESPANA, S.A. y, como partes interesadas, Sindicato COMISIONES OBRERAS (CC.OO), Sindicato UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos el derecho de la CGT a recibir información correspondiente a las siguientes medidas del Plan de Igualdad : 1)-En relación al objetivo 1.-Información sobre el número de hombres y mujeres a 31-12-2015 y 31-12-2016 con la finalidad de verificar que la composición de la plantilla se equilibra a razón de al menos un 1% anual hasta alcanzar al menos un 30/70 en 2016. 2)-En relación a la medida 5 y medida 78.-Información (lugar, fecha, contenido y asistentes desglosados por sexo) de las acciones formativas realizadas por la empresa para fomentar la promoción a mujeres a estadios altos de la carrera profesional durante los años 2015 y 2016, así como los planes de formación establecidos con este propósito durante los años 2015,2016 y 2017. 3)-En relación al objetivo 13.-Información sobre los planes y medidas realizadas durante los años 2015 y 2016 para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en la compañía, así como el plan establecido con este propósito para el año 2017. 4)-En relación a la medida 79. Información de las acciones de reciclaje profesional (lugar, fecha, contenido y asistentes) para personas que hayan dejado de trabajar durante un tiempo en 2015 y 2016 a causa de responsabilidades familiares, así como información del porcentaje de personas que han participado en estas acciones de reciclaje respecto al total del colectivo afectado y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración, 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 000236 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0236 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.