



Roj: **AAN 1532/2018** - ECLI: **ES:AN:2018:1532A**

Id Cendoj: **28079240012018200002**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/07/2018**

Nº de Recurso: **27/2016**

Nº de Resolución: **52/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Auto**

Resoluciones del caso: **AAN 1532/2018,**
AAAN 1533/2018

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2016 0000014

Modelo: N041500

AUTO TEXTO LIBRE

ETJ EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 0000027 /2016

Procedimiento de origen: ENJ EJECUCION DE TITULOS NO JUDICIALES 0000004 /2016

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

AUTO 52/2018

AUTO 52/2018

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUÍZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En Madrid, a veinticuatro de julio de dos mil dieciocho.

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

HECHOS

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 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 corresponsabilidad) se requiere lo siguiente.

Derecho a la convocatoria y celebración de reunión entre la CEPI y la RLT, 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 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.*

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 Everardo, 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 proporcionó, en su momento, 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 personas 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 Isidro , a Joaquina . 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 identifican 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 .

DÉCIMO CUARTO . - El 18-01-2017 dictamos Auto, en cuya parte dispositiva dijimos:

" 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:

Informe sobre las acciones de discriminación positivas 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.

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 .

Dicho Auto es actualmente firme.

DÉCIMO QUINTO . - El 18 de Abril de 2017 CGT presentó escrito en el que solicitó a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo, y acepte el contenido del hecho segundo, esto es, **que se condene a GLOBAL SALES SOLUTIONSLINE SL al pago de 150 euros diarios desde la fecha de notificación del Auto hasta su cumplimiento, requiriendo al representante legal de la demandada como directamente responsable del incumplimiento del pago de las multas coercitivas para que proceda a su inmediato pago desde el día establecido y hasta el cumplimiento del Auto, bajo apercibimiento de desobediencia a la Autoridad y si no cumplierse el pueda deducir testimonio de particulares para su**

remisión al juzgado de instrucción decano para su incoación de diligencias previas por un presunto delito de desobediencia grave a la autoridad judicial que representa esta Sala.

Informe sobre las acciones de discriminación positivas 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.

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

DÉCIMO SEXTO . - El 2-02-2017 la empresa envió un correo electrónico a la RLT, en la que se informa sobre la aportación de 7 archivos con distintas convocatorias de Progresas, que determinan la aptitud o ineptitud de las personas presentadas a las convocatorias, afirmándose que se incluyen tablas con porcentajes de hombres y mujeres. - Los informes mencionados no fueron incorporados a los autos.

En la misma fecha, la empresa remite otro correo a la RLT en el que afirma que remite información sobre el consolidado de los Progresas y Avantia, así como Progresas de la delegación de Badajoz, la presentación Supérate, el resumen de incorporaciones de forma externa y las promociones internas no realizadas a través de progresas. - Los informes mencionados no fueron incorporados a los autos.

El mismo día CGT remite correo electrónico a la empresa, en el que valora positivamente las informaciones mencionadas, pero reprocha a la empresa que ninguna de ellas cumple lo acordado en el Auto de 18-01-2017, por lo que reitera que se aporten informes sobre acciones de discriminación positiva, informes sobre procesos de selección efectuados, junto con el porcentaje de cada género e informes sobre flexibilidad horaria por campaña y departamento.

El 6-03-2017 el presidente del Comité de Empresa requirió a la empresa los informes reiterados. - La empresa contestó que se había entregado la información disponible y convocó una reunión para el 13-03-2017 con la finalidad de crear protocolos de actuación consensuados. - El comité replicó que no podía acudir a la reunión y reiteró su exigencia de cumplimiento del Auto, reiterándose el 14-03-2017. - La empresa contestó en la misma fecha, que no disponía de la información requerida e insistió en reunirse para convenir los protocolos correspondientes. - El mismo día CGT insistió en que debía cumplirse lo mandado y aceptó reunirse el 24-03-2017.

En la reunión de la comisión de igualdad, celebrada el 20-04-2017, se aprobó el establecimiento de un cuestionario de satisfacción de los entrevistados tras celebrarse la entrevista. - La empresa se comprometió a facilitar documentación sobre los procesos de promoción interna y contratación externa para puestos de estructura. - En la misma reunión CGT reprochó a la empresa el incumplimiento de lo acordado en el Auto de 18-01-2017.

DÉCIMO SÉPTIMO . - El 8-06-2017 dictamos Auto, aclarado, a su vez, por Auto de 26-06-2017, en cuya parte dispositiva dijimos:

"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, S.L. ha incumplido los mandatos primero, segundo y quinto de nuestros Autos de 6 de Mayo de 2016 y 18 de Enero de 2017, por lo que ordenamos nuevamente que cumplimente inmediatamente lo siguiente:

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

Deberá satisfacer 150 euros diarios desde el 25 de enero de 2017, fecha de notificación del Auto de 18 de enero de 2017 hasta la notificación del presente Auto y 300 euros diarios desde el día siguiente a la notificación del Auto hasta que se cumpla definitivamente las obligaciones antes dichas. Debiendo ingresar la cantidad resultante de 150 euros diarios desde el 25 de enero de 2017, fecha de notificación del Auto de 18 de enero de 2017 hasta la notificación del presente Auto en el plazo de 5 días en la subcuenta que esta Sala tiene abierta en Banesto, sucursal de Calle Barquillo nº 49, con el nº 24190000 64 0000 0027 16. Con la advertencia de que de no proceder a su verificación se procederá por la vía de apremio.



Dicho Auto es firme en la actualidad, puesto que no fue recurrido por ninguno de los litigantes.

DÉCIMO OCTAVO . - El 17-05-2018 CGT presentó demanda de ejecución del Auto 8-06-2017, aclarado mediante Auto de 26-06-2017, denunciando básicamente que no se había cumplimiento por la empresa ninguna de las informaciones solicitadas.

DÉCIMO NOVENO . - La plantilla de la empresa demandada, distribuida por categorías y sexos, es la siguiente:

TODA ESPAÑA

	OFICIAL ADMINISTRATIVO					
NIVEL 9	GESTOR TELEFÓNICO	1	1	100	0	-
NIVEL 10	ESPECIALISTA	146	46	32	100	68
NIVEL 11	TELEOPERADOR	6	2	33	4	67
	OFICIAL OFICIOS PROPIOS					
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
NIVEL 12	AUXILIAR OFICIOS PROPIOS	1	1	100	0	-

CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO					
	GESTOR COMERCIAL TPVS					
	GESTOR COMERCIAL	1	0	-	1	100
	PROMOTOR/A					
	SUPERVISOR					
	AYUDANTE SISTEMAS EN					

	CATEGORÍA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL	1	1	100	0	-
	DIRECTOR	18	11	61	7	39
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO	4	2	50	2	50
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO	13	10	77	3	23
	ANALISTA FUNCIONAL	1	1	100	0	-
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR	4	0	-	4	100
	TECNICO DE SISTEMAS A	2	2	100	0	-
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO	3	0	-	3	100
	TITULADO MEDIO	9	2	22	7	78
	TECNICO DE SISTEMAS B	3	2	67	1	33
	ANALISTA PROGRAMADOR	3	1	33	2	67
	PROGRAMADOR SENIOR	3	3	100	0	-
	RESPONSABLE DE SERVICIO	25	8	32	17	68
NIVEL 6	PROGRAMADOR JUNIOR	3	3	100	0	-
	TECNICO ADMINISTRATIVO	9	0	-	9	100
	SUPERVISOR A	23	10	43	13	57
7	SUPERVISOR B	16	3	19	13	81
	AYUDANTE SISTEMAS	14	13	93	1	7
	COORDINADOR	137	45	33	92	67
	FORMADOR	8	3	38	5	63
	QUALITY	2	0	-	2	100
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	5	0	-	5	100
	NIVEL 9	GESTOR TELEFONICO	171	37	22	134
NIVEL 10	ESPECIALISTA	1110	238	21	876	79
NIVEL 11	TELEOPERADOR	356	103	29	253	71
	OFICIAL OFICIOS PROPIOS	1	1	100	0	-
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	5	42	7	58
	AUXILIAR OFICIOS	3	3	100	0	-



CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO	4	4	100	0	-
	GESTOR COMERCIAL TPV/S	1	0	-	1	100
	GESTOR COMERCIAL	24	3	13	21	88
	PROMOTOR/A	25	15	60	10	40
	SUPERVISOR	1	1	100	0	-
	AYUDANTE SISTEMAS PRACTICAS EN	1	1	100	0	-

MADRID						
	CATEGORIA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL	1	1	100	0	0
	DIRECTOR	17	10	59	7	41
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO	3	2	67	1	33
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO	11	10	91	1	9
	ANALISTA FUNCIONAL	1	1	100	0	-
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR	4	0	-	4	100
	TECNICO DE SISTEMAS A	2	2	100	0	0
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO	3	0	-	3	100
	TITULADO MEDIO	9	2	22	7	78
	TECNICO DE SISTEMAS B	3	2	67	1	33
	ANALISTA PROGRAMADOR	3	1	33	2	67
	PROGRAMADOR SENIOR	3	3	100	0	0
NIVEL 6	RESPONSABLE DE SERVICIO	17	6	35	11	65
	PROGRAMADOR JUNIOR	3	3	100	0	0
	TECNICO ADMINISTRATIVO	9	0	-	9	100
	SUPERVISOR A	14	6	43	8	57
NIVEL 7	SUPERVISOR B	8	1	13	7	88
	AYUDANTE SISTEMAS	9	8	89	1	11
NIVEL	COORDINADOR	80	28	35	52	65



8	FORMADOR	3	3	100	0	0
	QUALITY	2	0	-	4	100
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	4	0	-	4	100
NIVEL 9	GESTOR TELEFÓNICO	87	20	23	67	77
NIVEL 10	ESPECIALISTA	618	122	20	496	80
NIVEL 11	TELEOPERADOR	248	71	29	177	71
	OFICIAL OFICIOS PROPIOS	1	1	100	0	0
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	3	38	5	63
NIVEL 12	AUXILIAR OFICIOS PROPIOS	1	1	100	0	0

CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO	4	4	100	0	0
	GESTOR COMERCIAL TPV'S	1	0	-	1	100
	GESTOR COMERCIAL	13	1	8	12	92
	PROMOTOR/A	20	11	55	9	45
	SUPERVISOR	1	1	100	0	0
	AYUDANTE SISTEMAS EN PRACTICAS					

BADAJOZ						
	CATEGORIA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL					
	DIRECTOR					
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO	1	0	-	1	100
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO					
	ANALISTA FUNCIONAL					
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR					
	TECNICO DE SISTEMAS A					
NIVEL 5	TECNICO DE SISTEMAS B					
	ANALISTA PROGRAMADOR					
	PROGRAMADOR SENIOR					
	RESPONSABLE DE SERVICIO	2	2	100	0	-
NIVEL 6	PROGRAMADOR JUNIOR					



	TECNICO ADMINISTRATIVO					
	SUPERVISOR A	3	2	67	1	33
	SUPERVISOR B	1	0	-	1	100
7	AYUDANTE SISTEMAS	2	2	100	0	-
	COORDINADOR	19	5	26	14	74
	FORMADOR	3	0	-	3	100
	QUALITY					
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	0	-	1	100
9	GESTOR TELEFÓNICO	63	16	25	47	75
10	ESPECIALISTA	176	50	28	126	72
NIVEL 11	TELEOPERADOR	67	24	36	43	64
	OFICIAL OFICIOS PROPIOS					
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
12	AUXILIAR OFICIOS PROPIOS	1	1	100	0	-

CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO					
	GESTOR COMERCIAL TPV'S					
	GESTOR COMERCIAL					
	PROMOTOR/A					
	SUPERVISOR					
	AYUDANTE SISTEMAS EN					

		BADAJOZ				
	CATEGORIA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL					
	DIRECTOR					
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO	1	0	-	1	100
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO					
	ANALISTA FUNCIONAL					
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR					
	TECNICO DE SISTEMAS A					
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO					
	TITULADO MEDIO	1	0	-	1	100
	TECNICO DE SISTEMAS B					
	ANALISTA PROGRAMADOR					
	PROGRAMADOR SENIOR					
	RESPONSABLE DE	2	2	100	0	-



	SERVICIO					
NIVEL 6	PROGRAMADOR JUNIOR					
	TECNICO ADMINISTRATIVO					
7	SUPERVISOR A	3	2	67	1	33
	SUPERVISOR B	1	0	-	1	100
	AYUDANTE SISTEMAS	2	2	100	0	-
	COORDINADOR	19	5	26	14	74
	FORMADOR	3	0	-	3	100
	QUALITY					
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1	0	-	1	100
9	GESTOR TELEFONICO	63	16	25	47	75
10	ESPECIALISTA	176	50	28	126	72
NIVEL 11	TELEOPERADOR	67	24	36	43	64
11	OFICIAL OFICIOS PROPIOS					
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
	AUXILIAR OFICIOS PROPIOS	1	1	100	0	-

CONVENIO	JEFE DE EQUIPO					
Taskforce	GESTOR COMERCIAL TPV/S					
	GESTOR COMERCIAL					
	PROMOTOR/A					
	SUPERVISOR					
	AYUDANTE SISTEMAS EN					

BARCELONA						
	CATEGORIA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL					
	DIRECTOR					
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO					
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO	1	0	-	1	100
	ANALISTA FUNCIONAL					
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR					
	TECNICO DE SISTEMAS A					
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO					
	TITULADO MEDIO					
	TECNICO DE SISTEMAS B					
	ANALISTA PROGRAMADOR					
	PROGRAMADOR SENIOR					
	RESPONSABLE DE SERVICIO	2	0	-	2	100
NIVEL 6	PROGRAMADOR JUNIOR					
	TECNICO ADMINISTRATIVO					
	SUPERVISOR A	3	1	33	2	67
	SUPERVISOR B	1	0	-	1	100
	AYUDANTE SISTEMAS	1	1	100	0	-
NIVEL	COORDINADOR	3	3	100	0	-



7	FORMADOR QUALITY OFICIAL ADMINISTRATIVO					
NIVEL 9	GESTOR TELEFÓNICO	6	0	-	6	100
NIVEL 10	ESPECIALISTA	54	7	13	47	87
NIVEL 11	TELEOPERADOR OFICIAL OFICIOS PROPIOS AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
NIVEL 12	AUXILIAR OFICIOS PROPIOS					

CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO					
	GESTOR COMERCIAL TPV/S					
	GESTOR COMERCIAL	8	1	13	7	88
	PROMOTOR/A					
	SUPERVISOR					
	AYUDANTE SISTEMAS EN					

		BILBAO				
	CATEGORÍA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL DIRECTOR	1	1	100	0	-
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO					
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO ANALISTA FUNCIONAL	1	0	-	1	100
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR TECNICO DE SISTEMAS A					
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO TITULADO MEDIO TECNICO DE SISTEMAS B	1	1	100	0	-
	ANALISTA PROGRAMADOR					
	PROGRAMADOR SENIOR					
	RESPONSABLE DE SERVICIO					
NIVEL 6	PROGRAMADOR JUNIOR TECNICO ADMINISTRATIVO					
	SUPERVISOR A	1	0	-	1	100
	SUPERVISOR B					
NIVEL 7	AYUDANTE SISTEMAS COORDINADOR	8	1	13	7	88
	QUALITY					
	OFICIAL ADMINISTRATIVO					
NIVEL 9	GESTOR TELEFÓNICO					



NIVEL 10	ESPECIALISTA	51	9	18	42	82
NIVEL 11	TELEOPERADOR	20	4	20	16	80
	OFICIAL OFICIOS PROPIOS					
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	2	50	2	50
NIVEL 12	AUXILIAR OFICIOS PROPIOS					

CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO					
	GESTOR COMERCIAL TPVS					
	GESTOR COMERCIAL	2	1	50	1	50
	PROMOTOR/A					
	SUPERVISOR					
	AYUDANTE SISTEMAS EN	1	1	100	0	-

CORUÑA						
	CATEGORÍA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL					
	DIRECTOR					
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO					
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO					
	ANALISTA FUNCIONAL	5	1	20	4	80
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR					
	TECNICO DE SISTEMAS A					
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO					
	TITULADO MEDIO					
	TECNICO DE SISTEMAS B					
	ANALISTA PROGRAMADOR					
	PROGRAMADOR SENIOR					
	RESPONSABLE DE SERVICIO					
NIVEL 6	PROGRAMADOR JUNIOR					
	TECNICO ADMINISTRATIVO					
	SUPERVISOR A					
	SUPERVISOR B	1	1	100	0	-
	AYUDANTE SISTEMAS					



NIVEL 7	COORDINADOR	5	1	20	4	80
	FORMADOR					
	QUALITY OFFICIAL ADMINISTRATIVO					
NIVEL 9	GESTOR TELEFÓNICO					
NIVEL 10	ESPECIALISTA	65	4	6	61	94
NIVEL 11	TELEOPERADOR	2	2	100	0	-
	OFICIAL PROPIOS OFICIOS					
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
NIVEL 12	AUXILIAR PROPIOS OFICIOS					

CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO					
	GESTOR COMERCIAL TPV'S					
	GESTOR COMERCIAL					
	PROMOTOR/A	3	3	100	0	-
	SUPERVISOR					
	AYUDANTE SISTEMAS EN					

SANTANDER						
	CATEGORÍA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL					
	DIRECTOR					
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO					
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO					
	ANALISTA FUNCIONAL					
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR					
	TECNICO DE SISTEMAS A					
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO					
	TITULADO MEDIO					
	TECNICO DE SISTEMAS B					
	ANALISTA PROGRAMADOR					
	PROGRAMADOR SENIOR RESPONSABLE DE SERVICIO	1	0	0	1	100
NIVEL 6	PROGRAMADOR JUNIOR					
	TECNICO ADMINISTRATIVO					
	SUPERVISOR A					
	SUPERVISOR B	1	0	0	1	100
	AYUDANTE SISTEMAS					



NIVEL 7	COORDINADOR					
	FORMADOR					
	QUALITY					
	OFICIAL ADMINISTRATIVO					
NIVEL 9	GESTOR TELEFONICO	10	0	0	10	100
NIVEL 10	ESPECIALISTA					
NIVEL 11	TELEOPERADOR	1	0	0	1	100
	OFICIAL OFICIOS PROPIOS					
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
NIVEL 12	AUXILIAR OFICIOS PROPIOS					

CONVENIO Taskforce	JEFE DE EQUIPO					
	GESTOR COMERCIAL TPV'S					
	GESTOR COMERCIAL					
	PROMOTOR/A	2	1	50	1	50
	SUPERVISOR					
	AYUDANTES SISTEMAS EN					

ZARAGOZA						
	CATEGORIA	TOTAL	HOMBRE	%	MUJER	%
NIVEL 1	DIRECTOR GENERAL					
	DIRECTOR					
NIVEL 2	JEFE DE DEPARTAMENTO					
NIVEL 3	JEFE DE PROYECTO					
	ANALISTA FUNCIONAL					
NIVEL 4	TITULADO SUPERIOR					
	TECNICO DE SISTEMAS A					
NIVEL 5	JEFE ADMINISTRATIVO					
	TITULADO MEDIO					
	TECNICO DE SISTEMAS B					
	ANALISTA PROGRAMADOR					
	PROGRAMADOR SENIOR					
NIVEL 6	RESPONSABLE DE SERVICIO	3	0	-	3	100
	PROGRAMADOR JUNIOR					
NIVEL 7	TECNICO ADMINISTRATIVO					
	SUPERVISOR A	1	1	100	0	-
	SUPERVISOR B	4	1	25	3	75
NIVEL 7	AYUDANTE SISTEMAS	2	2	100	0	-
	COORDINADOR	22	7	32	15	68
	FORMADOR	2	0	-	2	100
	QUALITY					

Obran en autos y se tienen por reproducidos, los diagnósticos para el plan de igualdad, elaborados por CGT y UGT, que damos por reproducidos, coincidiendo ambos que más del 70 % de la plantilla está ocupado por **mujer** es.

VIGÉSIMO . - La empresa demandada dispone de una aplicación, denominada **compeTEA**, que obra en autos y se tiene por reproducida, mediante la cual se puntúan a los trabajadores con arreglo a cinco áreas: intrapersonal; interpersonal; desarrollo de tareas; entorno y gerencial, que requieren contestar también a cuestionarios sobre capacidades y habilidades.

Obran en autos y se tienen por reproducidos algunos de los resultados **compeTEA**, entregados por la empresa a los representantes de los trabajadores.

GLOBAL dispone, así mismo, de la aplicación **Cleaver**, que permite comprobar determinados indicadores, utilizados para la selección de personal, mediante un sistema de test. - Utiliza, del mismo modo, el llamado **test Raven**. - Dispone también de una aplicación, llamada **PROGRESA**, que se utiliza para la promoción de los agentes, coordinadores y supervisores.

Obran en autos algunos listados de incorporaciones y promociones, en los que no es posible identificar los períodos de afectación, ni permite constatar tampoco si afectan a todos los procesos selectivos y promocionales existentes en la empresa.

VIGÉSIMO PRIMERO . - La empresa demandada aportó varios "reporting" de recursos humanos, en los que se recogen los procesos selectivos, promovidos por la empresa en el primer y segundo semestre de 2017 y en el primer semestre de 2018, en los que se identifican los nombres de los afectados, su sexo, campañas afectadas, procesos formativos seguidos, cumplimiento de los mismos y finalmente si se ha producido la incorporación o



no. - Dicha documentación se unió a los autos el 16-07-2018, día anterior a la vista, sin que se haya acreditado que se entregara previamente a los representantes de los trabajadores.

VIGÉSIMO SEGUNDO . - Obrar en autos y se tienen por reproducidos unos resúmenes de solicitudes y acuerdos de flexibilidad horaria, en el que se refleja el número de aprobadas, pendientes, excedencia, IT, paralizada, denegada, baja en la empresa y duplicada.

- Identifica también el nombre de la persona, empresa, medida del plan en el que se apoya la solicitud, medida solicitada, servicio en el que se trabaja, lugar de trabajo, tipo de contrato, observaciones, solicitud y observaciones. - Dichos documentos se unieron a los autos el 17- 07-2018, tras la conclusión del incidente y no consta acreditado si se entregaron a la representación legal de los trabajadores. - Dicha documentación no fue unida a los autos, por cuanto se aportó después del incidente, sin que se advirtiera, siquiera, sobre su extemporánea aportación.

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 décimo séptimo inclusive de los Autos citados, que obran en las descripciones 75 y 86 de autos).

b. - El décimo octavo de la demanda mencionada, que obra en la descripción 132 de autos.

c. - El décimo noveno del documento 43 de CGT (descripción 91 de autos), que refleja la composición de la plantilla, así como de los diagnósticos referidos, que obran como documentos 4.2 y 4.3 de GLOBAL (descripciones 196 y 198 de autos).

d. - El vigésimo de los documentos 1 a 29 de CGT (descripciones 141 a 176 de autos), que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por GLOBAL, puesto que es documentación aportada por la propia empresa en su momento a la RLT. - El protocolo de la aplicación PROGRESA obra en la descripción 206 de autos.

e. - El vigésimo primero de los documentos citados, que obran en las descripciones 199 a 203 de autos, que fueron aportados el día anterior a la celebración del incidente, que no fueron reconocidos de contrario, sin que la empresa ejecutada, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.3 LEC , probara o intentara probar, que la RLT dispuso de dichos documentos con anterioridad a la vista.

f. - El vigésimo segundo de los documentos mencionados, que obran en las descripciones 307 a 341, aportadas por la empresa el día anterior al acto del juicio, que no fueron reconocidas de contrario, sin que la demandada probara o intentara probar que se entregaran en algún momento a la RLT.

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. - La empresa demandada manifestó que había entregado toda la documentación disponible, siéndole imposible recabar otra.

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.

Aunque la empresa ejecutada se comprometió, al suscribir el Plan de Igualdad, a la promoción de medidas de acción positiva, cuyo objetivo es incrementar el porcentaje al empleo de las personas menos representadas en cada departamento en los términos expuestos, no ha sido capaz de identificar un solo supuesto, en el que, en igualdad de condiciones y méritos, se haya contratado al colectivo menos representado. - Es más, aunque en el trámite incidental no lo mencionó en modo alguno, obra en descripción 222 de autos un informe, suscrito por la empresa, en el que subraya que dispone de un procedimiento selectivo que garantiza que no puede haber dos candidatos con la misma valoración final, lo que no deja de ser llamativo, puesto que, si fuera así, extremo este que no ha probado de ningún modo, no se entiende por qué lo pactó en el Plan de Igualdad.

Por consiguiente, acreditado que la empresa no ha aportado información concreta, que permita a este Tribunal constatar el cumplimiento de lo mandado, sin que haya probado, o intentado probar que la elaboración de



dicha información sea imposible de efectuar, lo que es requisito constitutivo para dejarla sin efecto, a tenor con lo dispuesto en el art. 1116 Código Civil, en relación con el art. 217.3 LEC, se hace evidente que la empresa ejecutada ha incumplido clamorosamente la obligación de hacer, que asumió al pactar el Plan de Igualdad, que debe cumplir en sus propios términos.

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 una vez más lo establecido en el Auto impugnado, sin que haya probado, o intentado probar que la elaboración de esa información sea imposible, escapando a esta Sala qué razones impiden informar sobre todos y cada uno de los procesos de contratación, que permitan dilucidar el porcentaje de cada género incorporado, con el objetivo de evaluar el cumplimiento de incorporación del sexo menos favorecido en cada área, por lo que damos también por incumplida dicha obligación.

Es más, vistos los reporting, señalados en el hecho probado vigésimo primero, se comprueba claramente que no hay razón alguna, que impida cumplir con los compromisos informativos semestrales, puesto que bastará identificar los procesos selectivos, producidos en cada semestre, los participantes en los mismos, proceso por proceso, así como el género de cada uno de ellos, el resultado del proceso selectivo y las incorporaciones correspondientes. -

Conviene precisar aquí, que el cumplimiento de la obligación informativa debe efectuarse lealmente por la empresa, que debe acomodarla al principio de buena fe, que no se cumple con la aportación masiva de documentos, sino mediante una elaboración y tratamiento de la información disponible, que se ajuste a su finalidad, la cual no es otra que asegurar que los representantes de los trabajadores puedan constatar si las incorporaciones en la empresa se hacen del modo equilibrado que pactaron en el Plan de Igualdad.

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 incumplido totalmente, sin que GLOBAL SALES SOLUTIONS, una vez más, se haya molestado en explicar las razones que imposibilitan el cumplimiento de una obligación tan sencilla de acometer, por lo que concluimos también que se ha incumplido dicho mandato judicial. - En efecto, no hay razón alguna, como revelan los documentos, referidos en el hecho probado vigésimo segundo, para la elaboración sistemática y útil de los trabajadores y trabajadoras, que han solicitado la flexibilidad horaria, sin que baste tampoco con aportar ingente documentación sin elaborar, puesto que la empresa dispone, como no podría ser de otro modo, de todas las solicitudes, así como del sexo de los solicitantes y conoce necesariamente el destino de las mismas, así como sus razones, sin que haya razón alguna para compartirlas con los representantes de los trabajadores, tal y como convino en el Plan de Igualdad.

SEXTO. - Acreditado el incumplimiento de las medidas expuestas por la empresa ejecutada, cuya contumacia en el incumplimiento de los mandatos judiciales, que estaba obligada a cumplir, de conformidad con lo dispuesto en el art. 118 CE, en relación con lo dispuesto en el art. 75.2 LRJS, que ya fue advertida en los Autos de 18-01-2017 y 8-06-2017, aclarado por Auto de 26-06-2017, ha vuelto a manifestarse ahora, la Sala va a imponer, además del apremio pecuniario impuesto en los Autos referidos, desde su notificación hasta la resolución del presente Auto, que deberá satisfacerse inmediatamente por la empresa condenada, un nuevo apremio pecuniario de 300 euros diarios desde el día siguiente a la notificación del presente Auto 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 nuestros Auto de 8-06-2017 , aclarado por Auto de 26-06-2017 , por lo que le ordenamos nuevamente que cumplimente inmediatamente lo siguiente:

Informe sobre las acciones de discriminación positivas 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.

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.

Deberá satisfacer 300 euros diarios desde la fecha de notificación del Auto de 8-06-2018, aclarado por Auto de 26-06-2018 hasta la notificación del presente Auto y otros 300 euros diarios desde el día siguiente a la notificación del Auto hasta que se cumpla definitivamente las obligaciones antes dichas. Debiendo ingresar la cantidad resultante de 150 euros diarios desde el 25 de mayo de 2017, fecha de notificación del Auto de 18-01- 2017 hasta la notificación del presente Auto en el plazo de 5 días en la subcuenta que esta Sala tiene abierta en Banesto, sucursal de calle Barquillo nº 49, con el nº 24190000 64 0000 0027 16. Con la advertencia de que de no proceder a su verificación se procederá por la vía de apremio.

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 64 0000 0027 16, excepto en los casos previstos en la ley.

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