



Roj: SAN 799/2013
Id Cendoj: 28079240012013100007
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 294/2012
Nº de Resolución: 8/2013
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Tipo de Resolución: Sentencia

SENTENCIA

Madrid, a diecisiete de enero de dos mil trece.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Nº 294/12 seguido por demanda de FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO DE UGT (CHT-UGT) (letrado D. Javier Jiménez de Eugenio) y FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECOHT-CCOO) (letrado D. Ángel Martín Aguado) contra la empresa EL CORTE INGLÉS S.A. (letrado D. José Miguel Caballero Real), y FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO) (letrado D. José Manuel González Eiris) , FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES (FASGA) (letrado D. Justo Caballero Ramos) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 26-10-2012 se presentó demanda por FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO DE UGT (CHT-UGT) y FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECOHT-CCOO) contra la empresa EL CORTE INGLÉS S.A., y FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES (FASGA) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 15-1-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, pretendiendo se dicte sentencia mediante la que se declare:

Que la empresa demandada viene incumpliendo el Reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y el contenido del mismo, en materia de convocatorias, redacción de actas y designación de cargos.

- Que la demandada incumple asimismo el Plan de Igualdad y su aplicación en la empresa en materia de información y publicación, entrega de documentación, aplicación de medidas correctoras orientadas a corregir las desigualdades, prendas de trabajo, adecuación de protocolo sobre situaciones de acoso y en concreto las siguientes acciones previstas en el Plan de Igualdad números 1, 4, 5, 8, 9, 10 y 11.

- El derecho de nuestras representadas en la Comisión de Seguimiento del Plan, a recibir información sobre los documentos utilizados en los procesos de selección de personal.

- El derecho de nuestras representadas en la Comisión de Seguimiento del Plan, a recibir información correspondiente a las acciones que está llevando a cabo la empresa en la política de selección de personal orientadas a conseguir un equilibrio de género en los distintos departamentos, áreas y grupos profesionales.

- El derecho de nuestras representadas en la Comisión de Seguimiento del Plan, a recibir información correspondiente a los traslados que se producen en la empresa, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Igualdad.

- El derecho de nuestras representadas en la Comisión de Seguimiento del Plan, a que se publiquen las vacantes existentes en la empresa y que se producen por promociones, traslados, ampliaciones de jornada, etc.

- La obligación de la demandada de adoptar medidas orientadas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como la de informar de las mismas a los representantes sindicales en la Comisión del Plan de Igualdad.

- La obligación de la demandada de revisar e informar a los representantes sindicales, de la estructura salarial existente en la empresa de acuerdo con lo previsto en la medida 9 del Plan.

- La obligación de la demandada de informar a los representantes sindicales en la Comisión del Plan sobre los criterios, procedimientos y mecanismos de promoción profesional en la empresa.

Denunció, que la empresa ha incumplido de modo generalizado los compromisos adquiridos, por cuanto no proporcionó la información convenida, lo que impidió a la comisión de seguimiento alcanzar sus objetivos, señalando, por otro lado, incumplimientos concretos en las acciones pactadas, cuyos plazos se han incumplido generalizadamente y en particular en materia retributiva, donde no se obtuvo información hasta el 19-12-2012, cuando el Plan de Igualdad está a punto de concluir.

La FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) ratificó también la demanda, haciendo suyas las alegaciones de UGT.

Destacó, a estos efectos, que una empresa, compuesta mayoritariamente por mujeres, solo tiene un 19% de mandos femeninos, acreditándose, de este modo, una manifiesta discriminación con los varones, que explota en el período 2010-2011 en el que se redujo el número de mandos mujeres respecto al año 2009. - Dicha desigualdad generalizada ha dado lugar a múltiples actas de infracción, así como a pronunciamientos judiciales, por todas STS 18-07-2011, en las que se confirmó la concurrencia de trato peyorativo a las mujeres por parte de la empresa demandada.

Denunció, por otra parte, que la empresa ha bloqueado el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, que no se ha reunido con arreglo a lo pactado, la aportación de información insuficiente y sesgada, que ha impedido que el Plan de Igualdad alcance sus fines.

El CORTE INGLÉS, SA se opuso a la demanda, cuyo suplico contiene una "causa general", impropia de un conflicto colectivo, que exige precisar qué objetivos del Plan de Igualdad eran exigibles y cuales se han incumplido, lo que no se desprende de la demanda.

Subrayó, que el Plan de Igualdad es una herramienta de la negociación colectiva, que procura más compromisos de actividades que resultados, como no podría ser de otro modo, puesto que contiene objetivos, acciones concretas y tentativas u orientaciones programáticas, cuyos resultados no son inmediatos, sino que se difieren en el tiempo.

Destacó, por otra parte, que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se compuso de modo igualitario, conviniéndose una presidencia común de empresa y los sindicatos partícipes, quienes rotarían en la presidencia y secretaría durante la vigencia del Plan, lo que se ha cumplido escrupulosamente, al igual que las reuniones pactadas, que se han superado con creces, aunque admitió que algunas se habían distanciado en exceso, aunque no por causa imputable a la empresa, sino a todos los componentes de la Comisión.

Negó, que los datos estadísticos, proporcionados por la empresa, se desviaran del Plan, puesto que se convino en la Comisión, que se proporcionarían datos anuales para asegurar, de este modo, su homogeneidad.

Negó, del mismo modo, que no se hubieran cumplido los compromisos en materia de selección, puesto que desde el 6-10- 2008 existen unos formularios en los que han desaparecido cualquier vestigio sexista, que se aprobó en dicha fecha por la Comisión de Seguimiento.

Negó, por otro lado, que el Plan obligara a la empresa a informar sobre las vacantes existentes, aunque todos los trabajadores de la empresa tenían conocimiento de las plazas creadas, que se habían reducido en los últimos tiempos por la crisis económica.

Destacó que desde 2006 a 2012 las trabajadoras, comprendidas en el grupo de mandos, han pasado del 15, 5 al 20, 5%, acreditando, de este modo, un reequilibrio sobre la situación precedente. - Significó, del mismo modo, que en las promociones profesionales, realizadas en dicho período, 48% corresponden a mujeres, destacando, a título de ejemplo, que en 2012 promocionaron 31 hombres y 30 mujeres.

Señaló, por lo demás, que el litigio, resuelto por el TS el 18-07-2011 , afectaba a una situación previa al Plan de Igualdad, localizada en varios centros de Cataluña, no procediendo, por consiguiente, su generalización. - Destacó, del mismo modo, que no existen actas de infracción contra la empresa y que las únicas sentencias, dictadas por el TSJ de Madrid, han descartado que la política de la empresa sea discriminatoria en materia de promoción profesional o en materia retributiva.

Negó, además, que la empresa tuviera que actualizar el protocolo de prevención por acoso sexual, que se ajustó el 29-04-2009 por la empresa y el comité intercentros.

Negó finalmente, que la política de la empresa fuera discriminatoria en materia retributiva, aunque admitió que no se puso sistematizar la información en los plazos pactados, aunque la Comisión de Seguimiento dispone de la información precisa desde el 19-11-2012.

La FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES (FASGA desde ahora) se opuso a la demanda, por cuanto el Plan de Igualdad de la empresa, aun cuando quede mucho camino por recorrer, ha supuesto un hito en la materia.

Defendió, que la Comisión de Seguimiento ha funcionado regularmente, tanto en el nombramiento de presidente y secretario, como en el número de reuniones.

Admitió que el sindicato no estuvo conforme con la información, proporcionada por la empresa en 2009, pero considera que la información posterior ha cumplido esencialmente lo convenido, señalando grandes avances en promoción profesional y también en la uniformidad, aunque queda sin resolver el problema de los mandos masculinos.

Señaló finalmente que la información de retribuciones se entregó, aunque fuera de plazo, en noviembre pasado.

La FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES (FETICO desde aquí) se opuso también a la demanda, porque los criterios de selección se convinieron en 2008 y se ha respetado lo pactado.

Destacó, que se han diversificado ofertas de trabajo y se alcanzaron acuerdos en materia de promoción el 16-09-2010 y el 4-03- 2011.

Mantuvo, que los trabajadores tienen conocimiento, a través del Servicio de Información de Empresa (SIE) de las plazas convocadas, así como de las acciones en materia de conciliación, habiéndose difundido 60.000 ejemplares del Plan de Igualdad.

Señaló que el protocolo de prevención contra el acoso se actualizó por el comité intercentros y la empresa en el año 2009, no existiendo ninguna otra obligación al respecto.

Destacó, por otra parte, que se convino un estudio de las retribuciones de dos años y una alternativa el tercer año, lo que se ha cumplido por la empresa en la reunión de 19-11-2012.

Mantuvo finalmente, que se ha avanzado sustancialmente en materia de uniformidad, aunque queda por ajustar la uniformidad de los mandos masculinos.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

No hay presidencia permanente a cargo de la empresa, es igualitaria y rotativa. Actualmente preside UGT y la secretaría la ostenta FETICO.

Reuniones celebradas de la comisión de seguimiento han sido:

- . En 2008 - 4 reuniones.
- . En 2009 - 4 ordinarias, 2 extraordinarias.
- . En 2010 - 2 reuniones.
- . En 2011 - 2 reuniones; además el 28/6/2011 se hizo una evaluación parcial.
- . En 2012 - 3 reuniones.

Parcialmente controvertido: Respecto de los datos estadísticos se pactó que se entregarían al año siguiente. La comisión pidió tener datos homogéneos y a año natural completo. Se dio en 2011.

La documentación utilizada para selección se acordó en 6/10/08.

Del plan no se deduce obligación de facilitar ofertas de empleo sino que están en infojobs y hay otra herramienta "SIE" donde se publican ofertas.

La empresa no oferta empleo desde que no hay apertura de centros. Tampoco la movilidad para el acceso a mandos para cubrir esas plazas. La empresa y sindicatos tienen la misma información.

Desde 2006 a 2012 los mandos han pasado del 15,5% a 20,5%. En 2011 de 63 promociones el 48% eran mujeres. En 2012 han promocionado a mandos 31 hombre y 30 mujeres.

Se han planteado masivamente reclamaciones pero solo se han visto dos procedimientos en Madrid, se ha desistido el resto.

Se plantearon actas de infracción en Valladolid que fue anulada por caducidad.

En cuanto a las vacantes no hay relación de puestos de trabajo. Se van amortizando.

Respecto del protocolo de acceso, se aprobó por el Comité Intercentros y en 2009 se actualizaron expresiones.

En cuanto a las retribuciones, la información se da en 28/6/11.

En cuanto a la discriminación salarial, las actas de la inspección no han concluido con sanción.

Se han cumplido todos los compromisos concretos aunque con retrasos.

Se defiende por FASGA que en el periodo 2006 a 2012 por cada promoción masculina haya seis femeninas.

FETICO defiende que no ha habido denuncia por ofertas de trabajo con aspectos sexistas.

La empresa ha diversificado ofertas de trabajo a las que no concurrían mujeres.

En cuanto a promoción, hubo acuerdo en reuniones de 8/9/09, 16/9/10 y 4/3/11.

No ha habido denuncias en materia de conciliación de la vida personal y familiar y se dio información del Plan de Igualdad repartiendo 60 ejemplares y se publicó en el "SIE".

En cuanto a la retribución se contemplaba: en los primeros dos años se hacía un análisis y en el tercer año se propondrían alternativas para hacer las correcciones necesarias. No se produce hasta 2012.

Hechos pacíficos:

En la sentencia de 2011 se analizaban circunstancias en cuatro centros de Cataluña anteriores al plan de igualdad.

Respecto de la uniformidad, todo el personal está uniformado salvo los mandos, que se encuentran en proceso.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y están implantados en El CORTE INGLÉS, SA, de cuyo comité intercentros forman parte, si bien como sindicatos minoritarios. - FASGA y FETICO ostentan la condición de sindicatos mayoritarios en la empresa antes dicha.

SEGUNDO . - La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el Convenio de Grandes Almacenes, publicado en el BOE de 5-10-2009.

TERCERO . - En el año 2007 la empresa demandada, auxiliada técnicamente por el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, elaboró un informe diagnóstico, previo a la elaboración de un Plan de Igualdad, que obra en autos y se tiene por reproducido. - La plantilla entonces estaba formada por 38.683 mujeres (60, 65%) y 25.101 hombres (39, 35%).

El 94% de mujeres y el 70% de hombres estaban clasificados entonces en los niveles inferiores. - La distribución profesional era la siguiente:

El 81, 50% de mujeres y el 60, 62% de hombres se encuadraban en la categoría de profesionales.

El 20, 31% de hombres y el 2, 42% de mujeres se encuadraban en las categorías de mandos: Dirección General, Gerencias y Jefaturas intermedias.

En los niveles intermedios, técnicos y coordinadores, se encuadraban el 9, 94% de hombres frente al 4, 4% de mujeres.

En los niveles inferiores (Profesionales de Nivel y Inicio), la presencia femenina es superior a la masculina: 93,48% frente a 69,73%.

Las propuestas, promovidas por el informe, fueron las siguientes:

Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.

Fomentar una política de selección para promover una mayor diversificación profesional.

Disponer de información estadística desagregada por sexo.

Diseñar programas específicos para la promoción de las mujeres.

Utilizar la mayor variedad de canales para hacer llegar las vacantes y las ofertas formativas.

Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.

Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir las tareas domésticas y familiares.

Ampliar las medidas de conciliación profesional y familiar.

Analizar los complementos retributivos en función de las categorías profesionales y los distintos departamentos.

CUARTO . - El 21-05-2008 la empresa demandada pactó con los sindicatos citados más arriba el Plan de Igualdad, que obra en autos y se tiene por reproducido, cuya vigencia es de cinco años.

QUINTO . - El 8-07-2008 se reunieron los firmantes del acuerdo y constituyeron la comisión de seguimiento del mismo. - El 8-09-2008 se reunieron nuevamente, eligieron presidente y secretario por la parte empresarial y sindical, conviniéndose que los sindicatos rotaran en ambos cargos, conforme se pacta en el acta que obra en autos y se tiene por reproducida. - Aprobaron, así mismo, el Reglamento de la comisión, que obra en autos y se tiene por reproducido.

SEXTO . - En la reunión de la comisión de seguimiento, celebrada el 8-10-2008, se debatió y se acordaron los formularios de selección, así como la difusión del Plan de Igualdad entre los trabajadores. - Se convino que la empresa entregaría la documentación en el plazo pactado, si bien se pactó que la información se entregaría anualmente y se convino que el Comité intercentros ajustara el Protocolo de prevención contra el acoso sexual en su próxima reunión, lo que se cumplió efectivamente en la reunión, producida entre dicho órgano unitario y la empresa el 29-04-2009. - El protocolo de prevención contra el acoso originario, suscrito el 5-09-2005, obra en autos y se tiene por reproducido.

SÉPTIMO . - En la reunión de la comisión de seguimiento, celebrada el 11-12-2008, se acordaron varias medidas para la difusión del Plan de Igualdad, que obran en autos y se tienen por reproducidas. - Se informó sobre el número de hombres y mujeres que superaron el proceso de selección en el semestre, conviniéndose

que se informaría en los plazos pactados sobre los datos segregados, los horarios de conciliación y la uniformidad de la empresa.

OCTAVO . - El 29-03-2009 se produce nueva reunión, en la que se compartió información y se debatió sobre varios extremos reflejados en el acta, que se tienen por reproducidos.

NOVENO . -El 10-06-2009 se reunió nuevamente la comisión de seguimiento, levantándose acta, que se tiene por reproducida, en la que se convino mayoritariamente que la comisión tuviera participación sobre las demandas, promovidas en Valladolid por varias trabajadoras por discriminación, oponiéndose CCOO.

DÉCIMO . - El 8-07-2009 se produjo nueva reunión de la comisión de seguimiento en la que la empresa aportó anexos relacionados con vacantes; protocolos de selección; contratación desagregada por sexo 2008 y primer semestre de 2009; actividades de formación; excedencia por cuidado de hijos y familiares; evaluación del desempeño de los vendedores; criterios utilizados por la empresa para la cobertura de puestos de libre designación; actividades formativas 2008; curso sobre género e igualdad de oportunidades y permisos de paternidad centro por centro, que obran en autos y se tienen por reproducidos. - La empresa formalizó una presentación del Plan de Igualdad y su ejecución, que obra en autos y se tiene por reproducida.

UNDÉCIMO . - El 6-11-2009 se reúne la comisión de seguimiento, para definir temas de debate, levantándose acta, que obra en autos y se tiene por reproducida. - El 4-08-2009 se reúne nuevamente la comisión de seguimiento, en la que se trató sobre la ejecución del Plan de Igualdad punto por punto, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida. - El 6-11-2009 se reunió nuevamente la comisión de seguimiento, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, conviniéndose los temas a tratar en la próxima reunión.

DUODÉCIMO . - El 27-11-2009 se reúne nuevamente la comisión, donde se renovaron los cargos y se presentó por los representantes sindicales una valoración conjunta del desarrollo del Plan a los representantes de la empresa.

DÉCIMO TERCERO . - El 16-09-2010 se reunió nuevamente la comisión de seguimiento, donde la representación empresarial contestó a las críticas vertidas por los representantes sindicales, quienes renovaron algunas de ellas, quejándose CCOO de que no se había aportado la información sobre retribuciones y exigiendo que se facilite el acceso a la formación on-line entre otras críticas. - UGT, FETICO y FASGA denunciaron el método de trabajo, subrayándose por FETICO la pérdida de unidad de acción entre los representantes de los trabajadores.

La empresa aportó varios anexos, que obran en autos y se tienen por reproducidos, con los contenidos siguientes: contrataciones 2009; cambios de grupo profesional; tipos de jornada y grupo profesional; formación general 2009; formación igualdad mandos 2009; actividad formación 2008; excedencias y cuidado de hijos y familiares; reducciones de jornada por guarda legal; evaluación puestos de trabajo de ventas y criterios utilizados para la libre designación.

DÉCIMO CUARTO . - El 20-12-2010 se reúne la comisión de seguimiento, en la que los representantes de FASGA y FETICO entregan sus evaluaciones, mientras que CCOO y UGT las posponen hasta que se entregue la documentación de 2010.

DÉCIMO QUINTO . - El 4-03-2011 se reúnen nuevamente y la empresa aporta anexos informativos de 2010 con los contenidos siguientes: contrataciones 2010; cambios de grupo profesional; tipos de jornada y grupo profesional; formación general 2010; formación CPD; excedencias por cuidado de hijos y familiares; reducciones de jornada por cuidado de hijos; riesgo en los embarazos; lactancia y actividades CITVA, relacionadas con el acoso sexual.

DÉCIMO SEXTO . - El 14-04-2011 se reúne nuevamente la comisión, donde la empresa presenta contenidos de la formación on line.

DÉCIMO SÉPTIMO . - El 28-06-2011 se produce una nueva reunión, en la que se debate sobre la evaluación parcial del plan, produciéndose oposición de CCOO, quien firmó en disconformidad con el acta.

DÉCIMO OCTAVO . - CCOO presentó carta el 8-06-2012, en la que exigía una reunión inmediata de la comisión. - UGT presentó una carta similar, aunque no aparece fecha en la misma.

DÉCIMO NOVENO . - El 7-08-2012 se reunió nuevamente la comisión de seguimiento, aportándose por la empresa los anexos, que obran en autos y se tienen por reproducidos con los contenidos siguientes: contrataciones 2011; cambios de grupo profesional; plantilla por tipos de jornada y grupo profesional; formación

general 2011; formación igualdad de mandos; formación curso desarrollo profesional CPD; excedencias y reducciones de jornada por maternidad, paternidad, cuidado de hijos y familiares y riesgo de embarazo; lactancia; actuaciones CITVA, relacionadas con el acoso sexual; uniformidad masculina de ventas; plantilla media y cumplimiento de principios del convenio colectivo. - La empresa contestó a las críticas vertidas por CCOO y UGT, reflejándose en el acta las posiciones de las partes.

VIGÉSIMO . - El 19-11-2012 se reúne la comisión de seguimiento, entregándose por la empresa la información de retribuciones, definiendo los conceptos retributivos existentes, así como la reestructuración del salario y la política retributiva superior al convenio, con arreglo a los parámetros siguientes: complemento personal de cualificación profesional (retribución pactada en el momento de la contratación; por razón del puesto de trabajo o de las condiciones de prestación del servicio; por el puesto de trabajo, cuando se realizan funciones distintas; complemento por cambio de residencia; complemento de desplazamiento temporal sin cambio de residencia; complemento de itinerancia; complemento de flexibilidad horaria (mandos); complemento por cambio de jornada planificada (colaboradores); complemento por modificación voluntaria de jornada; responsabilidad; estructura de mandos y complemento de desempeño.

VIGÉSIMO PRIMERO . - La empresa demandada ha publicado en el SIE el Plan de Igualdad, publicitándose todas las medidas de conciliación de la vida profesional y familiar en dicha herramienta informática.

VIGÉSIMO SEGUNDO . - La empresa publica también en el SIE las plazas, que se promocionan con la apertura de nuevos centros de trabajo, que se publican, así mismo, en los tabloneros de anuncio de cada centro de trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO . - En el año 2006 sobre un total de 2694 coordinadores, 1728 eran hombres y 966 mujeres; sobre un total de 1390 técnicos, 769 eran hombres y 621 mujeres y sobre un total de 6.034 mandos, 5096 eran hombres y 938 mujeres.

En 2012, sobre un total de 2.909 coordinadores, 1.693 eran hombres y 1.216 mujeres; sobre un total de 2056 técnicos, 912 eran hombres y 1144 mujeres y sobre un total de 6454 mandos, 5147 eran hombres y 1307 mujeres.

VIGÉSIMO CUARTO . - Todos los trabajadores de la empresa, hombres y mujeres, trabajan uniformados, salvo los hombres del grupo de mandos.

VIGÉSIMO QUINTO . - El 28-08-2012 se intentó la conciliación ante el SIMA sin acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

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, segundo, vigésimo cuarto y vigésimo quinto no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .

b. - El tercero del informe citado, que obra como documento 2 de la empresa (descripción 22 de autos).

c. - El cuarto del Plan de Igualdad, que obra como documento 1 de CCOO (descripción 108 de autos), que fue reconocido de contrario.

d. - El quinto de las actas citadas, que obran como documentos 4 y 7 de la empresa (descripciones 24 y 27 de autos) que fueron reconocidas de contrario.

e. - El sexto del acta citada, que obra como documento 8 de la empresa (descripción 28 de autos) que fue reconocida de contrario. El acuerdo de modificación del protocolo y el protocolo original obran como documentos 11 y 12 de la empresa (descripciones 30 y 31 de autos) que fueron reconocidos de contrario.

f. - El séptimo del acta citada, que obra como documento 9 de la empresa (descripción 29 de autos) que fue reconocida de contrario.

- g. - El octavo del acta citada, que obra como documento 10 de la empresa (descripción 30 de autos) que fue reconocida de contrario.
- h. - El noveno del acta citada, que obra como documento 13 de la empresa (descripción 33 de autos), que fue reconocida de contrario.
- i. - El décimo del acta, los anexos citados y la presentación, que obran como documentos 14 y 15 de la empresa (descripciones 33 a 48 de autos).
- j. - El undécimo de las actas citadas que obran como documentos 16 y 17 de la demandada (descripciones 49 y 50 de autos) que fueron reconocidas de contrario.
- k. - El duodécimo de acta citada que obra como documento 18 de la empresa (descripción 51 de autos) que fue reconocida de contrario.
- l. - El décimo tercero del acta y anexos citados, que obran como documentos 19.1 a 12 de la demandada (descripciones 52 a 63 de autos) que fueron reconocidos de contrario.
- m. - El décimo cuarto del acta citada, que obra como documento 20 de la demandada (descripción 64 de autos) que fue reconocida de contrario.
- n. - El décimo quinto del acta y anexos citados que obran como documento 21 de la empresa (descripciones 65 a 76 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- o. - El décimo sexto del acta citada, que obra como documento 22 de la empresa (descripción 77 de autos) que fue reconocida de contrario.
- p. - El décimo séptimo del documento 23 de la empresa (descripciones 78 y 79 de autos de autos) que fueron reconocidos de contrario.
- q. - El décimo octavo de las cartas citadas, que obran como documentos 24 y 25 de la demandada (descripciones 80 y 81 de autos) que fueron reconocidas de contrario.
- r. - El décimo noveno del acta y anexos citados, que obran como documentos 27 y 28 de la empresa (descripciones 83 a 103 de autos) que fueron reconocidas de contrario.
- s. - El vigésimo del acta citada que obra como documento 29 de la demandada (descripción 104 de autos) que fue reconocida de contrario.
- t. - El vigésimo primero y vigésimo segundo de la declaración de doña Pura .
- u. - El vigésimo tercero del documento 31 de la demandada, que fue reconocido por la señora Pura , que tiene mayor crédito que la prueba pericial de doña Bibiana , quien ratificó el documento 20 de CCOO (descripción 127 de autos), porque dicha señora trabaja en el Gabinete de CCOO, incurriendo, por consiguiente, en tacha como perito, de conformidad con lo dispuesto en el art. 343.3 LEC , como denunció la empresa demandada.

TERCERO . - Las empresas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo , están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por ello, las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, como dispone el art. 45.2 de la norma antes dicha , que han de negociar con los representantes de los trabajadores, orientado a ordenar una serie de de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. - Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo e incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales

adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo .

Los planes de igualdad se configuran, de este modo, como manifestaciones propias de la negociación colectiva, en las que la información y transparencia por parte de la empresa se constituyen en requisitos imprescindibles para que alcancen sus fines, como dispone el art. 47 de la LO 3/2007, de 22 de marzo .

El art. 48 de la norma reiterada subraya, de modo especial, la necesidad de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. - Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El art. 54 del convenio de Grandes Almacenes , que regula el Plan de Igualdad, dice lo siguiente:

"Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa. A tal efecto las empresas que no lo hubieran realizado deberán poner en marcha el correspondiente diagnóstico dentro del primer año desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado.

En el mes siguiente al de la publicación de este Convenio, se creará la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND)», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

5. Realizará un estudio sobre la evolución del empleo con especificación del sexo en contacto con el observatorio de empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a ello realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

6. Elaborará una guía de buena conducta en el sentido recogido en este apartado".

Como vemos, el Plan de igualdad se constituye en obligación legal y convencional para la empresa demandada, cuya relevancia en nuestro país le exige, sin ningún género de dudas, ejemplificar en esta materia, como subrayó el letrado de FASGA, quien destacó el carácter emblemático del Plan de Igualdad, suscrito el

21-05-2008 por el Corte Inglés y los sindicatos con presencia en el comité intercentros, cuyo cumplimiento leal y riguroso constituirá un activo en valores para la empresa y para los sindicatos firmantes, puesto que promover la igualdad por razón de sexo en las empresas, especialmente en empresas compuestas mayoritariamente por mujeres, constituye uno de los hitos de la responsabilidad social de las empresas y pilar de cualquier acción sindical democrática.

CUARTO . - UGT y CCOO, sindicatos minoritarios en la empresa, denuncian el incumplimiento total del Plan de Igualdad por la empresa demandada, en una especie de enmienda a la totalidad, que no se comparte por FASGA y FETICO, sindicatos mayoritarios en la empresa, ni por la propia empresa demandada.

La simple lectura de los hechos probados permite comprobar la complejidad del proceso de implantación del Plan de Igualdad en una empresa, compuesta mayoritariamente por mujeres, que partía inicialmente, de una organización desequilibrada entre hombres y mujeres, como se subraya en el informe de diagnóstico referido en el hecho probado tercero, donde ya se constató que la mayoría de las mujeres se encuentran en los niveles profesionales inferiores por múltiples razones, que obligó a promover las acciones allí citadas, que se cohonestan con los mandatos legales y convencionales.

El relato fáctico citado permite descartar, de antemano, que la empresa haya incumplido globalmente sus compromisos, como denuncian los demandantes, puesto que no solo ha informado razonablemente dentro de los plazos convenidos sobre los aspectos esenciales, pactados en el Plan de Igualdad, sino que ha desarrollado un buen número de acciones, que nos permiten visualizar avances importantes en la consecución de los objetivos del citado Plan.

Descartado el incumplimiento global, que no se compadece con los hechos acreditados, debemos examinar, a continuación, los incumplimientos concretos denunciados en la demanda, para despejar definitivamente si la empresa demandada está aplicando leal y razonablemente los compromisos adquiridos en el Plan reiterado.

QUINTO . - Los demandantes denuncian, en primer lugar, que la empresa ha incumplido con la obligación de convocar a la comisión de seguimiento, de conformidad con lo pactado, sin que podamos convenir, de ningún modo, con dicha denuncia, puesto que la comisión se ha reunido cuatro veces en 2008; seis veces en 2009; dos veces en 2010; dos veces en 2011 y tres veces en 2012, cuando estaba obligada únicamente a reunirse dos veces al año, salvo el primer año.

Es cierto, que algunas reuniones se han celebrado mucho tiempo después de las precedentes, pero dicha circunstancia no constituye incumplimiento del Plan, que es lo que nos corresponde controlar en sede judicial, ni los demandantes han demostrado, correspondiéndoles la carga de la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LRJS , que dichas convocatorias se obstruyeran o bloquearan por la empresa demandada, quien asumía la coordinación y la logística de la comisión, como resaltó la señora Pura , pero no se ha probado que impidiera ninguna convocatoria, probándose, por el contrario, que convocó a la reunión de 7-08-2012, cuando se le requirió por parte de CCOO y UGT.

No se ha probado tampoco, que la empresa impidiera que CCOO asumiera la presidencia sindical de la comisión de seguimiento, puesto que la rotación del presidente y secretario sindical se decidía por los sindicatos, siendo revelador que en ninguna de las reuniones, celebradas en 2012, CCOO denunciara que se le había impedido ejercer dicho derecho.

Descartamos, por tanto, que la empresa demandada haya incumplido el Reglamento de la Comisión en materia de convocatorias, redacción de actas y nombramiento de cargos.

SEXTO . - CCOO y UGT denuncian, en segundo lugar, si bien de un modo genérico, que la información, proporcionada por la empresa, no alcanzaba la calidad exigida, por cuanto no contenía datos homogéneos, que permitieran el seguimiento y la comparación de los períodos correspondientes, sin que podamos convenir tampoco con dicha denuncia, puesto que se ha probado que la empresa aportó información del último semestre de 2008 y de los años 2009 a 2011 inclusive, tal y como se convino en la comisión de seguimiento celebrada el 8-10-2008, lo que parece absolutamente razonable, si se quería asegurar la homogeneidad de los datos y no provoca ningún tipo de indefensión a sus interlocutores. - Por lo demás, los anexos, referidos en los hechos probados décimo, décimo tercero, décimo quinto y décimo noveno, constituyen informaciones homogéneas de los años 2009 a 2011 inclusive, que se cohonestan con las acciones pactadas en el Plan y permiten, a nuestro juicio, un seguimiento cabal de cada uno de los puntos allí descritos.

Debemos subrayar, en todo caso, que correspondía a los demandantes, conforme dispone el art. 217.2 LEC , acreditar que la masiva información, aportada por la empresa, no se ajustaba a lo pactado, o no permitía,

alcanzar los fines propuestos, sin que baste denunciar genéricamente la ausencia de homogeneidad en los diferentes períodos.

SÉPTIMO . - CCOO y UGT denuncian inconsecuentemente, a nuestro juicio, que la empresa no revisó los documentos utilizados en los procesos de selección, por cuanto se ha acreditado que en la reunión de la comisión de seguimiento de 8-10-2008 se debatió y se acordó un nuevo modelaje y los formularios de selección (hecho probado sexto), que son los utilizados desde entonces por la empresa, que depuraron, en su momento, cualquier vestigio de lenguaje sexista, como acredita su aprobación por todos los sindicatos, incluyendo a los demandantes. - Se ha probado, por otra parte, que la empresa ha informado durante todos los años de ejecución del plan de los protocolos de selección, así como de las contrataciones segregadas en cada anualidad (hechos probados décimo; décimo tercero y décimo quinto), probándose finalmente que el SIE publica absolutamente todas las plazas que convoca la demandada (hecho probado vigésimo segundo).

OCTAVO . - Los demandantes denuncian, que la empresa no ha fomentado una política de selección de personal que potencie una mayor diversificación profesional, sin que podamos convenir con dicha denuncia, por cuanto la empresa ha informado anualmente, aunque en el Plan se pactó que informaría semestralmente, sobre el número de hombres y mujeres que superan los procedimientos de selección, si bien la información anual se justifica, porque se convino así en la comisión de seguimiento de 8- 10-2008, habiéndose aportado información desagregada sobre las contrataciones realizadas, sin que conste objeción alguna por ningún miembro de la comisión de seguimiento sobre el equilibrio de las contrataciones, ni sobre la existencia de candidatas femeninas preteridas injustificadamente, habiéndose implementado anualmente actividades formativas en régimen de colaboración con entidades especializadas con la finalidad de promover una mayor diversificación, lo que no siempre es posible. - Se ha probado, por otra parte, que la empresa ha impartido formación general sobre igualdad e información específica para los mandos en materia de igualdad, cumpliendo, por consiguiente, los objetivos marcados

NOVENO . - CCOO y UGT denuncian, que la empresa ha incumplido el objetivo de promoción, pactado en la acción cuarta del Plan de Igualdad, limitándose a reproducir el objetivo allí convenido, para manifestar, a continuación, que la empresa ha sido condenada por discriminación en la promoción profesional en sentencia TS 18-07-2011 .

No podemos admitir que la empresa haya incumplido el objetivo de promoción, que le obligaba a presentar a la comisión de seguimiento en el primer año los contenidos de la evaluación de desempeño del personal y cuantificación del resto de criterios de promoción en el plazo de un año, así como precisar las promociones realizadas centro por centro presentado por sexo, junto con los criterios de evaluación y la información relativa al contenido, modalidad y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a los mandos responsables de proponer los candidatos/as, puesto que la simple lectura de los hechos probados décimo, décimo tercero y décimo quinto permite concluir que la empresa informó sobre los extremos citados, lo que permitió la realización de las evaluaciones correspondientes, sin que corresponda a este Tribunal valorar de oficio documento a documento, si la información era suficiente o insuficiente, cuando los demandantes se limitan nuevamente a realizar reproches genéricos, que no son asumidos, siquiera, por la representación sindical mayoritaria en la empresa, que solo efectuó críticas en la evaluación de 2009.

Debemos destacar nuevamente, que la remisión a la sentencia antes dicha, que condenó efectivamente a la empresa por discriminación profesional, enjuició, como admitieron los demandantes, un supuesto de hecho previo a la aprobación del Plan de Igualdad, tratándose, por tanto, de un recurso retórico sin ninguna relevancia para enjuiciar el cumplimiento del Plan de Igualdad.

Por lo demás, se ha acreditado de modo contundente, a nuestro juicio, una mejora sustancial en la promoción de las trabajadoras a las categorías de coordinadores, técnicos y mandos, que ha tenido una progresión geométrica desde el año 2006 al 2102. - Es cierto y no escapa a la Sala, que la promoción se ha incrementado básicamente en el año 2012, pero no es menos cierto, que la acción cuarta del Plan pretendía fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar su presencia en los puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos), teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos, lo que nos permite concluir que no se pactaron objetivos concretos para cada año de aplicación del Plan, cuyos resultados, sin ser óptimos, han supuesto globalmente un vuelco espectacular en el proceso de equiparación, que debe profundizarse indudablemente, pero que se orienta en la buena dirección.

DÉCIMO . - Los demandantes denuncian, que la empresa ha incumplido de modo pertinaz la publicación de vacantes, tanto las derivadas de promociones, como las relacionadas con bajas o jubilaciones o por aumentos de jornada, sin precisar, de ningún modo, qué acción del Plan de Igualdad obligaba al Corte Inglés a efectuar dicha publicidad, como no podría ser de otro modo, porque ni se contempla entre los objetivos del Plan (Apartado III del Plan), ni se prevé acciones y plazos para su ejecución. - Dicha omisión impide consiguientemente a la Sala viabilizar dicha pretensión, que no formaba expresamente parte de las acciones pactadas en el Plan, en el que no se prevé consecuentemente ningún plazo para su ejecución, aunque pudiera ser útil para alcanzar los objetivos generales del Plan.

Se ha demostrado, en todo caso, que la empresa publica en el SIE, así como en los tablones de anuncios de cada centro las plazas de nueva creación, así como las que surgen por otras circunstancias, lo que nos permite concluir que no se ha producido incumplimiento en esta materia.

UNDÉCIMO . - Los demandantes denuncian, por otro lado, que la empresa ha incumplido sus obligaciones de mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, determinadas en el objetivo octavo del Plan, ya que no proporcionó la información pertinente para controlar su ejecución.

Nos encontramos nuevamente con una denuncia genérica, que no se compadece con los hechos acreditados, puesto que se ha probado que la empresa anexó en las evaluaciones de 2009, 2010 y 2011 toda la información exigible en materia de excedencias de maternidad y paternidad por cuidado de hijos y familiares, reducción de jornada por guarda legal y riesgo de embarazo y lactancia, cumpliendo escrupulosamente, a nuestro juicio, los compromisos adquiridos, siendo revelador, que los demandantes no manifestaran protesta alguna sobre la materia, ni acreditaran conflictividad efectiva por incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales de la empresa relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

DUODÉCIMO . - UGT y CCOO denunciaron inconsistentemente, además, que no se había actualizado el protocolo de prevención contra el acoso sexual, aprobado el 5-09-2005, sin que podamos coincidir con la denuncia, porque se ha probado expresamente que en la reunión de 29-04-2009, celebrada entre la empresa y el comité intercentros, se ajustó el protocolo previo, en cumplimiento de lo acordado en la reunión de la comisión de seguimiento de 8-10-2008 (hecho probado sexto).

En el acto del juicio denunciaron, que se había incumplido también una de las acciones, contempladas en el apartado décimo del Plan, sobre coordinación entre la Comisión Instructora del protocolo de prevención y la comisión de seguimiento, entendiendo que dicha coordinación exigía la intervención de la comisión de seguimiento en todas las instrucciones, que realizara la citada Comisión Instructora, sin que podamos pronunciarnos sobre dicho extremo, por cuanto la acción décima del Plan no precisa contenidos de la coordinación entre ambas comisiones, no correspondiendo a la Sala sustituir a los negociadores, quienes deberán despejar si la coordinación exige la intervención de la comisión de seguimiento en las instrucciones o basta con que la Comisión Instructora informe a la comisión de seguimiento.

DÉCIMO TERCERO . - Los demandantes denunciaron también que la empresa incumplió las acciones, previstas en la acción novena del Plan, denominada "Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos", que obligaba a compartir en la comisión en el primer trimestre del tercer año desde la aprobación y entrada en vigor del Plan, el análisis de la estructura salarial y de los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales, con la finalidad de proponer medidas que puedan aplicarse anualmente de forma progresiva para el cumplimiento del objetivo: corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

Como anticipamos más arriba, la empresa aportó el análisis de la estructura salarial, así como los criterios utilizados para su determinación, en la reunión de 19-12-2012 (hecho probado vigésimo), superando de modo sustancial los plazos pactados. - Dicho incumplimiento constituye una clara infracción de lo pactado, por cuanto ha retrasado de modo grave la obligación de proponer anualmente medidas para corregir las diferencias existentes, lo que tiene gran relevancia, a nuestro juicio, por cuanto la equiparación de las retribuciones entre hombres y mujeres constituyen una herramienta estratégica para la consecución de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres, que no puede resolverse de modo inmediato, siendo necesario, como convinieron los negociadores del Plan, un proceso acumulativo de cambios, cuya cadencia anual debe respetarse, por cuanto exige la búsqueda de soluciones acumulativas en pro de los objetivos previstos, que ya no podrán cumplirse en los términos pactados, por cuanto el Plan perderá su vigencia en el mes de mayo próximo.

Admitimos, por tanto, que se ha producido un claro incumplimiento del Plan de igualdad en esta materia.

DÉCIMO CUARTO . - CCOO y UGT denunciaron finalmente que la empresa no ha cumplido la acción undécima del Plan de Igualdad, cuyo objetivo era establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad, conviniéndose que en el plazo de un año se establecerían los criterios de uniformidad, previo conocimiento de la comisión de los criterios empresariales sobre uniformidad, debiendo la comisión velar por la implantación homogénea para ambos sexos.

Coincidimos parcialmente con la denuncia de los actores, por cuanto se ha acreditado que los mandos varones a diferencia de los mandos mujeres no están uniformados, lo que quiebra frontalmente los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad, no habiéndose introducido por los demandados ningún criterio que pudiera acreditar la razonabilidad y proporcionalidad del trabajo desigual entre unos y otros. - Queremos resaltar, no obstante, que se ha producido avances sustanciales en esta materia, por cuanto el resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa comparten uniforme, lo que constituye un hito importante, que ha corregido sustancialmente la situación precedente, en la que en el grupo más importante de trabajadores (vendedores) las mujeres estaban uniformadas y los hombres no.

Procede declarar, por tanto, que la empresa ha incumplido las obligaciones del Plan de Igualdad en materia de uniformidad si bien parcialmente.

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

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT y CCOO, por lo que declaramos que se han incumplido las obligaciones contenidas en las acciones novena (analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres) y parcialmente la décima (homogeneización de la uniformidad de los mandos) y condenamos a EL CORTE INGLÉS, SA, FASGA y FETICO a estar y pasar por ambas declaraciones, lo que les obligará a cumplir las obligaciones citadas, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la 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 abogado, graduado social colegiado o representante 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, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000294 12.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, con el escrito de interposición del recurso habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma, ascendiendo su importe fijo con carácter general a 750 euros, salvo en el caso de trabajadores, sean por cuenta ajena o propia, en cuyo caso su montante será de 300 euros, amén de la cuota variable de la citada tasa en atención a la cuantía del recurso a que hace méritos el artículo 7.2 de la misma norma, con una exención, también en este caso, del 60 por 100 si se trata de trabajadores, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, norma reglamentaria en vigor desde el 17 de diciembre de 2012, en el bien entendido de que, caso de no acompañar dicho justificante, no se dará curso al escrito de interposición del recurso hasta que se subsane la omisión producida, debiendo ser requeridos formalmente por el Secretario Judicial para su aportación

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.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ