

Roj: **STS 815/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:815**Id Cendoj: **28079140012017100089**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **14/02/2017**Nº de Recurso: **104/2016**Nº de Resolución: **126/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a 14 de febrero de 2017

Esta sala ha visto los recursos de casación interpuestos por las representaciones letradas de la empresa **SERVIFORM S.A.** y la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**, contra la sentencia de 14 de diciembre de 2015 dictada por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional en el procedimiento núm. 279/2015, seguido a instancia del referido Sindicato, contra la citada empresa, la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO)** y la **FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT**, sobre conflicto colectivo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jordi Agusti Julia

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la letrada D^a. Teresa Ramos Antuñano, en nombre y representación de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**, se presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la empresa **SERVIFORM S.A.**, la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO** y la **FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT**, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "Se declare el derecho a constituir la mesa negociadora de cara a negociar el Plan de Igualdad de Servinform, SA.- Que el sindicato CGT sea legitimado para negociar conforme a su representatividad en la citada mesa negociadora a fecha de la presentación de la papeleta que da origen al presente procedimiento.- Así mismo que se condene a la mercantil al abono de una indemnización por daños y perjuicios de 3.125 euros por los efectos de las infracciones anteriormente señaladas".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 14 de diciembre de 2015, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Desestimamos la excepción de incompetencia de la Sala para conocer de la demanda formulada. Estimamos la excepción de falta de legitimación activa de CGT para conocer de las pretensión de la demanda contenida en el apartado segundo del suplico consistentes en que se declare que el sindicato CGT está legitimado para negociar conforme a su representatividad en la citada mesa negociadora a fecha de la presentación de la papeleta que da origen al presente procedimiento. Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción y, estimamos, en parte, la demanda formulada por D^a. TERESA RAMOS ANTUÑANO, Letrada en representación de la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**, a la que se adhirieron **FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO** y **FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT** contra, **SERVIFORM S.A.**, sobre, **CONFLICTO COLECTIVO**, siendo parte el **MINISTERIO FISCAL**. Declaramos el derecho a constituir la mesa negociadora con la finalidad de negociar el plan de igualdad de la empresa y condenamos a la empresa



demandada a estar y pasar por esta declaración, absolviéndole de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "**PRIMERO.**- La mercantil demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes telemarketing) (Código de convenio número 99012145012002).- **SEGUNDO** .- La empresa demandada tiene más de mil trabajadores distribuidos en los centros de trabajo de: Madrid, existiendo a su vez más de un centro de trabajo en la provincia de Madrid, estando el centro principal en el municipio de Alcorcón. Sevilla (Mairena del Aljarafe), estando ubicado el mayor centro de la empresa en dicha provincia.- Barcelona, se divide a su vez en dos centros de trabajo.- Valencia.- Linares (Jaén).- Con fecha junio y julio de 2014, se celebraron las primeras elecciones sindicales en el centro de trabajo de Alcorcón, Madrid.- Actualmente la empresa tiene Representación Legal de los Trabajadores en: -Centro de Trabajo de Linares, 1 miembro de UGT.- Centro de Trabajo de Barcelona, (centro de trabajo derivado del proceso de

adquisición de la empresa Graciafon) en julio de 2015, existiendo en dicho centro de trabajo un Comité de Empresa compuesto por 3 miembros de UGT y 2 de CC.OO. En el otro centro de trabajo de Barcelona no existe representación legal de los trabajadores.- -Centro de Trabajo de Alcorcón en el que existen un Comité de Empresa con la siguiente composición: 4 miembros de 0000, 3 de CGT y 2 de UGT. (Descriptor 31, hecho conforme).- En el resto de centros de trabajo no existe representación legal de los trabajadores, incluido el centro de trabajo de Sevilla donde prestan servicios la mayor parte de trabajadores de la empresa.- **TERCERO** .- CGT no es sindicato más representativo a nivel estatal. (Hecho conforme).- **CUARTO.**- Servinform SA tiene un Plan de Igualdad de fecha de 10 de marzo de 2011, que fue elaborado por la empresa Grupo Bureau Veritas, cuyo programa tiene una duración de dos años. (Descriptor 2, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido).- **QUINTO** .- Con fecha 25 de junio de 2015, el presidente del Comité de Empresa notifica a la empresa un escrito para que en el plazo máximo de un mes, se constituya la comisión de igualdad con el fin de negociar el Plan de Igualdad. (Descriptor 3).- **SEXTO** .- Se llevó a cabo una reunión de la empresa con el Comité de empresa en Alcorcón en fecha 23 de julio de 2015 en la que la empresa manifiesta que el plan y la Comisión de igualdad ya existen al igual que el procedimiento de actuación. La empresa comunicó a la RLT que con fecha 1 de enero de 2016 está prevista la fusión por absorción de la demandada con otra empresa que será absorbida por fusión, situación que conlleva que el establecimiento y desarrollo de políticas que desarrollen la igualdad tiene que ser revisado a la luz de la nueva realidad social y territorial del marco empresarial futuro. (Descriptor 41. Hecho conforme).- **SÉPTIMO** .- En fecha 20 de agosto de 2015, se celebró el acto de mediación en la Fundación SIMA, teniendo como resultado la Falta de Acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 4)".

CUARTO.- Por la letrada D^a Concepción Molina Melguizo en representación de la empresa SERVINFORM S.A. y por la letrada D^a Teresa Ramos Anuñano en representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), se formalizan recursos de casación contra la anterior sentencia, articulando la primera en tres motivos amparados en el apartado c) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y en el apartado d) del mismo precepto y Ley y, CGT articula su recurso en dos motivos, ambos amparados en apartado c) del artículo 207 de la propia LRJS .

QUINTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación por esta Sala, se dio traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe interesando la desestimación del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y el día 14 de febrero de 2017 fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1 . Por la Letrada D^a. TERESA RAMOS ANTUÑANO, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), en fecha 1 de octubre de 2015, se presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la empresa SERVINFORM S.A., la FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO y la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, interesando se dicte sentencia, por la que se declaren los siguientes derechos :

"Se declare el derecho a constituir la mesa negociadora de cara a negociar el Plan de Igualdad de Servinform, SA.

Que el sindicato CGT sea legitimado para negociar conforme a su representatividad en la citada mesa negociadora a fecha de la presentación de la papeleta que da origen al presente procedimiento.



Así mismo que se condene a la mercantil al abono de una indemnización por daños y perjuicios de 3.125 euros por los efectos de las infracciones anteriormente señaladas".

2. Tras la celebración del acto del juicio oral, y previo adherirse CCOO. Y UGT al primer punto del suplico de la demanda, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia con fecha 14 de diciembre de 2015 (procedimiento de conflicto colectivo 212/2015, cuyo fallo es del siguiente tenor literal :

"Desestimamos la excepción de incompetencia de la Sala para conocer de la demanda formulada. Estimamos la excepción de falta de legitimación activa de CGT para conocer de las pretensión de la demanda contenida en el apartado segundo del suplico consistentes en que se declare que el sindicato CGT está legitimado para negociar conforme a su representatividad en la citada mesa negociadora a fecha de la presentación de la papeleta que da origen al presente procedimiento. Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción y, estimamos, en parte, la demanda formulada por D^a. TERESA RAMOS ANTUÑANO, Letrada en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, a la que se adhirieron FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS, CCOO y FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT contra, SERVIFORM S.A., sobre, CONFLICTO COLECTIVO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL. Declaramos el derecho a constituir la mesa negociadora con la finalidad de negociar el plan de igualdad de la empresa y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, absolviéndole de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda".

3. La Sala de instancia estima la pretensión principal de la demanda, y declara que cuando se trata de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, la implementación de medidas a través de un plan de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, debe realizarse a través de una Comisión Negociadora integrada por representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, careciendo de validez un plan de igualdad ya vencido y establecido sin previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, declarando el derecho a constituir la mesa negociadora con la finalidad de negociar el plan de igualdad de la empresa.

4. Contra dicha sentencia, interponen recurso de casación de una parte la empresa SERVIFORM S.A. y de otra el Sindicato CGT. La empresa articula su recurso en tres motivos, amparados el primero y el tercero en el apartado c) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y el segundo en el apartado d) del mismo precepto y Ley. Por su parte, CGT articula su recurso en dos motivos, ambos amparados en apartado c) del ya citado artículo 207 de la propia LRJS .

SEGUNDO.-1 . En el primero de los motivos de recurso, la empresa recurrente denuncia la violación del principio de congruencia establecido en el artículo 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , así como vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y a un proceso con todas las garantías (artículo 24.1 y 2 de la CE), y la infracción de los artículos 97 y 85 LRJS , "al no haberse tenido en cuenta -dice- las alegaciones manifestadas en el acto del juicio, no ofreciendo respuesta judicial acorde con el objeto de debate de los presentes Autos ante el Tribunal "a quo" planteado lo que determina la nulidad de las actuaciones". En este sentido, señala que la sentencia de instancia ha incurrido en incongruencia omisiva, al no haberse pronunciado sobre la falta de acción alegada en el acto de juicio relativa al hecho de que el sindicato demandante no había impugnado el Plan de Igualdad que, según la empresa, todavía se encontraba en vigor en el momento de interponer la demanda, pronunciándose, únicamente, sobre la adecuación del procedimiento de conflicto colectivo para la solicitud del y reconocimiento del derecho a constituir la comisión negociadora de un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al anterior.

2. Coincide CGT en su primer motivo de recurso, con la empresa recurrente, en denunciar la existencia incongruencia omisiva en la sentencia, que fundamenta por su parte, en que no se ha dado respuesta judicial razonada a uno de los elementos esenciales de la pretensión, cual es el que, como se alega en la demanda y se reiteró en el acto del juicio, el Sindicato CGT se encuentra legitimado para negociar en el ámbito funcional y territorial del Convenio Colectivo de Contact Center, antes telemarketing (hecho probado primero de la sentencia), habida cuenta que ostenta más del 10% de la presentación unitaria del sector y que por tanto lleva negociando de aplicación desde el II Convenio Colectivo de Telemarketing.

3. Con carácter prioritario, y por razón del orden lógico procesal, procede el examen y resolución de estos dos motivos de recurso, denunciando, aunque por las distintas circunstancias, ya expuestas, la infracción del deber de congruencia. Pues bien, con respecto al vicio de incongruencia por omisión -que es en definitiva lo que denuncian los recurrentes-, en la sentencia de esta Sala de fecha 1 de febrero de 2016 (recurso casación 140/2014), con cita de la de 11 de octubre de 2011 (recurso casación 163/2010), evocábamos la sentencia de 19 de abril de 2011 (recurso casación 16/2009), la cual recordaba que : *"Para que una sentencia incurra en el vicio de incongruencia por omisión es preciso que se produzca una falta de respuesta razonada en la resolución judicial al planteamiento de un elemento esencial de la pretensión, cuyo conocimiento y decisión por el Tribunal*



sean trascendentes para fijar el fallo. Sólo así se daría una denegación tácita de justicia contraria al artículo 24.1 de la Constitución . Así se afirma en la sentencia de esta Sala de 13 de mayo de 1998 (recurso 1439/1997), entre otras muchas. Como se recuerda en esta sentencia, esas conclusiones son el reflejo de una abundantísima doctrina del Tribunal Constitucional, expuesta en las sentencias 142/1987 , 36/1989 , 368/93 , 87/1994 y 39/1996 , y que resumidamente afirma que sólo viola el artículo 24.1 de la Constitución aquella incongruencia en virtud de la cual el órgano judicial deja sin contestación las pretensiones de las partes sometidas a su conocimiento, siempre que el silencio judicial no pueda razonablemente interpretarse como una desestimación tácita (sentencia 368/93).

La exigencia del artículo 218 de la LEC y del artículo 97.2 LPL de que las sentencias decidan todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate y de que sean congruentes con las demandas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el pleito, no implica un ajuste literal a las pretensiones, dada la potestad judicial para aplicar la norma correcta, lo que supone el deber judicial de dar respuesta adecuada y congruente con respecto a los hechos que determinen la causa petendi, de tal modo que sólo ellos, junto con la norma que les sea correctamente aplicable, sean los que determinen el fallo (STC 142/87)."

4. La aplicación de esa doctrina al presente caso impone el rechazo de ambos motivos. En efecto, en cuanto a las alegaciones empresariales, y tal como señala el Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, la sentencia no ha incurrido en alteración alguna de los términos del debate causante de indefensión, deduciéndose de la propia lectura de su parte dispositiva una adecuada correlación de ésta en los términos en que quedó delimitada la cuestión objeto del litigio, pues sólo cabe tildar la respuesta judicial de incongruente cuando no cabe entender que hay una desestimación implícita derivada claramente del cuerpo de la resolución, tal como ocurre en el caso presente, en que, como se desprende de la fundamentación jurídica, se analiza y se da respuesta, de una forma global, a la totalidad de las cuestiones planteadas, dando sentencia da cumplida respuesta a cada una de las pretensiones de la demanda, y a las surgidas en el juicio oral, señaladamente, en lo relativo a la excepción de inadecuación del procedimiento y falta de acción, señalándose, expresamente, en su fundamento quinto, "que planteándose en la demanda que se declare el derecho a constituir la mesa negociadora de cara a negociar el plan de igualdad en la empresa demandada, es claro, que nos hallamos dentro del ámbito del proceso de conflicto colectivo contemplado en el artículo 153 LRJS , al tratarse de un proceso que afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores que versa sobre una decisión empresarial de carácter colectivo", lo que lleva implícito, por tanto, la existencia de acción.

5. En el mismo sentido, y por idéntico razonamiento, también se impone el rechazo de la incongruencia alegada por el Sindicato CGT, por cuanto en la sentencia recurrida, y en concreto, en su fundamento cuarto da cumplida respuesta a la excepción de falta de legitimación del sindicato, partiendo de los hechos declarados probados en los que consta que CGT no es sindicato más representativo a nivel estatal, y, tampoco, ha acreditado que tenga constituida Sección Sindical en la empresa que tiene más de mil trabajadores distribuidos en los centros de trabajo de: Madrid, existiendo a su vez más de un centro de trabajo en la provincia de Madrid, estando el centro principal en el municipio de Alcorcón, Sevilla, Barcelona, Valencia y Linares (Jaén) y CGT tan sólo tiene 3 representantes de los 9 que componen el Comité de empresa de Alcorcón (Madrid), siendo la cuestión planteada de alcance a toda la empresa, concluyendo, con cita de doctrina de esta Sala, en que "es cierto que corresponde a los representantes legales de los trabajadores negociar el plan de igualdad en la empresa, si bien el sindicato demandante no tiene acción para imponer la negociación sindicalizada, dado que UGT y CCOO no se adhirieron a la segunda pretensión, y el sindicato demandante no puede imponer a los demás sindicatos, que negocien por secciones sindicales, lo que determina la estimación de la excepción de falta de legitimación activa para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho del sindicato CGT a constituir la mesa negociadora de cara a negociar el plan de igualdad en la empresa".

6. Todo expuesto en el apartado anterior, en cuanto a lo declarado probado y al razonamiento de la sentencia de instancia -que compartimos- conlleva también la desestimación del segundo de los motivos del recurso CGT, también de carácter procesal, en el que incide en la controvertida y señalada cuestión de su falta de legitimación activa, afirmando su existencia tanto por su implantación en el ámbito del conflicto como en el del sector, denunciando la vulneración de los artículos 16 , 17 y 15 de la LRJS . La sentencia más reciente de esta Sala de 8 de abril de 2016 (recurso casación 285/2014), reitera que "tanto de la doctrina jurisprudencial, como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se desprende que la capacidad abstracta que tienen los sindicatos para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores "no autoriza a concluir sin más que es posible a priori que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer" (STC 201/1994 y 101/1996), siendo necesaria una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada (STS de 10 de marzo de 2003 - rec. 33/2002 -, 4 de marzo de 2005 - rec. 6076/2003 -, 16 de diciembre de 2008 - rec. 124/2007 -, 12 de mayo de 2009 - rec. 121/2008 -, 29 de abril de 2010 - rec. 128/2009 - y 2 de julio de 2012 -rcud. 2086/2011). Ese vínculo especial y concreto entre el sindicato



(sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate habrá de ponderarse en cada caso y se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado (STC 7/2001 , 164/2003 , 142/2004 , 153/2007 y 202/2007). Por eso se ha negado la legitimación en los casos de no concurrir ese principio de correspondencia y tratarse de sindicato que no estuviera implantado en la empresa demanda (STS 29 de abril de 2010 - rec. 128/2009 - y 6 de junio de 2011 -rec. 162/2010 - y 20 de marzo de 2012 - rec. 71/2010 -)".

Pues bien, este principio de correspondencia o nexo causal entre el ámbito de actuación del sindicato y el concreto conflicto planteado, es el que el Sindicato recurrente no ha acreditado, a tenor de los hechos declarados probados e incombados por la vía adecuada del error de hecho. A este respecto, el recurrente centra toda su defensa en hacer supuesto de la cuestión con su afirmación de que es Sindicato más representativo a nivel estatal, e insistir en su legitimación para negociar el convenio colectivo de sector aplicable a la empresa, lo que no es objeto de discusión, todo lo que implica -como hemos anticipado- el rechazo de los motivos, y por ende de su recurso, en aplicación de los artículos 17.2 y 154 a) de la LRJS , interpretados por la referenciada doctrina de esta Sala.

TERCERO.-1 . Entrando, ahora en el examen de los motivos segundo y tercero del recurso de la empresa demandada, y con carácter previo, asimismo por razón del orden lógico procesal, en su denuncia de error en la apreciación de la prueba, concretamente, con respecto al cuarto de los hechos declarados probados en la sentencia de instancia, con invocación del documento número de los aportados en su ramo de prueba, consistente en el acta de prórroga del Plan de Igualdad de fecha 12 de enero de 2013, la recurrente, interesa el siguiente redactado sustitutorio de dicho hecho probado :

"Servinform SA tiene un Plan de Igualdad de fecha de 10 de marzo de 2011, que fue elaborado por la empresa Grupo Bureau Veritas, cuyo programa tiene una duración de dos años. Que mediante Acta de fecha 12 de enero de 2013 se acordó la vigencia del citado Plan de Igualdad hasta el 31 de diciembre de 2016".

2. Establece el artículo 207.d) de la aplicable Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) que " *el recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: ... d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios* ", y en el artículo 210.2 b) de la misma Ley , se dispone que "*En los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna*". Por su parte, en interpretación del apartado d) del artículo 205 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral , del mismo tenor literal, que su precedente de la LRJS, reiteradísima jurisprudencia de esta Sala -y valga por todas la sentencia de 1 de julio de 2010 (recurso casación 91/2009)- ha venido exigiendo para que el motivo alcance éxito, la concurrencia de todos y cada uno de los siguientes requisitos : a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia".

3. Sobre los motivos fundados por error en la apreciación de la prueba, la sentencia del Pleno de esta Sala de fecha 18 de julio de 2014 (recurso casación 11/2013), recuerda, en su fundamento jurídico tercero, que " *la constante jurisprudencia de esta Sala (sentencias de 6-7-04 (rec 169/03), 18-4-05 (rec 3/2004), 12-12-07 (25/2007) y 5-11-08, (rec 74/2007), entre otras muchas, respecto del error en la apreciación de la prueba, es inequívoca "*, precisando que " *Para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido omitido o introducido erróneamente en el relato fáctico. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. c) Que se ofrezca el texto alternativo concreto que deba figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia "* (entre las mas recientes, SSTS/IV 17-enero-2011 -rco 75/2010 , 21-mayo-2012 -rco 178/2011 , 20-marzo-2013 -rco 81/2012 dictada en Pleno , 16-abril-2013 -rco 257/2011 , 18- febrero-2014 -rco 74/2013 , 20-mayo-2014 -rco 276/2013)".

4. En la misma sentencia, se recuerda, también, que "Concretando los anteriores requisitos, la jurisprudencia de esta Sala ha especificado que para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es necesario, entre otros extremos, que:



a) " una cosa es el error en la apreciación de la prueba que de haberse producido mostraría un relato histórico hecho en términos equivocados y otra muy distinta que la valoración jurídica de los comportamientos conduzca a resultados que el recurso considere erróneos, aun cuando el conjunto fáctico se halle acreditado en forma impecable " (STS/IV 20-marzo-2012 -rco 40/2011); rechazándose las pretensiones que instan una nueva valoración de las prueba " porque con esta forma de articular la pretensión revisoria la parte actúa «como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y olvidando también que en el proceso laboral la valoración de la prueba en toda su amplitud únicamente viene atribuida por el art. 97.3 del invocado Texto procesal al juzgador de instancia [en este caso a la Sala "a quo"], por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica» (recientes, SSTS 21/10/10 -rco 198/09 ; 14/04/11 -rco 164/10 ; 07/10/11 -rcud 190/10 ; 25/01/12 -rco 30/11 ; y 06/03/12 -rco 11/11) " (STS/IV 23-abril-2012 -rco 52/2011 , y, además, entre otras, SSTS/IV 18-marzo- 2014 -rco 125/2013 Pleno , 26-marzo-2014 -rco 158/2013 Pleno , 16-abril-2014 -rco 57/2013 Pleno).

b) " acerca del valor probatorio de los documentos sobre los que el recurrente se apoya para justificar la pretendida revisión de hechos declarados probados, nuestra Sentencia de 11 de Marzo de 2004 y las que en ella se citan han señalado que éstos [los documentos] deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emana por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso, sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas " (STS/IV 26-octubre-2009 -rco 117/2008 ; en el mismo sentido, entre otras, SSTS/IV 2-junio-1992 -rco 1959/1991 , 7-octubre-2011 -rco 190/2010 , 11-octubre-2011 -rco 146/2010 , 9-diciembre-2011 -rco 91/2011 , 23-enero-2012 -rco 87/2011 , 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 14-mayo-2013 -rco 285/2011 , 5-junio-2013 -rco 2/2012 , 18-marzo-2014 -rco 125/2013 Pleno).

c) " la revisión fáctica no se funde en el mismo documento -salvo supuestos de error palmario que no es el caso- en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, ya que como la valoración de la prueba corresponde al juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquel por el subjetivo juicio de evaluación personal del recurrente (STS de 11-11-09, recurso 38/08 , 26-1-10, recurso 96/09 y 31-5-12, recurso 166/11) " (entre las más recientes, SSTS/IV 11-noviembre-2009 -rco 38/2008 , 26-enero-2010 -rco 96/2009 , 23-abril-2012 -rco 52/2011 , 6-junio-2012 -rco 166/2012 , 18-diciembre-2012 -rco 18/2012), así como que " se proponga la introducción en el relato fáctico de datos de ese carácter, no conclusiones o valoraciones de carácter jurídico " (entre otras, SSTS/IV 3-mayo-2006 -rco 104/2004 , 20-marzo-2007 -rco 30/2006 , 28-junio-2013 -rco 15/2012);

5. Pues bien, en aplicación de dicha jurisprudencia, el tal como viene formulado, ha de ser desestimado, por incumplimiento de los señalados requisitos jurisprudenciales. En efecto, el documento invocado -como se advierte de la lectura del fundamento jurídico sexto de la sentencia recurrida ha sido ya examinado y valorado por el Tribunal de instancia, no dándole el valor que pretende la recurrente. En definitiva, como advierte el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, lo que se plantea es la propia valoración de la prueba, tratando de conseguir que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba (obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida), como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y olvidando también que en el proceso laboral la valoración de la prueba en toda su amplitud únicamente viene atribuida por el artículo 97.2 del invocado Texto procesal al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo"), por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica. Además, y al margen de todo ello, y como se advertirá, la modificación fáctica propuesta en ningún caso sería suficiente para invertir el signo del fallo.

CUARTO.-1 . Mediante el tercero y último de los motivos de su escrito de recurso, la empresa recurrente denuncia la infracción de los artículos 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y 86.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores , alegando, en esencia, que la sentencia recurrida establece la obligatoriedad de negociar un nuevo Plan de Igualdad, obviando, que la empresa tiene un Plan de Igualdad desde año 2011 negociado entre empresa y trabajadores (ostentando esta representación cuatro trabajadores seleccionados por el resto de la plantilla), y que del mismo modo se constituyó un Comité de Igualdad conformado por empresa y trabajadores (siendo éstos los mismos que negociaron el plan, y que el mismo fue prorrogado estando presentes los trabajadores que conformaban la Comisión de Igualdad, cuando en la Empresa aún no se habían producido elecciones sindicales. En su consecuencia, aduce, que pese a tener un plan vigente negociado, se penaliza a la empresa, al no darle validez alguna al citado Plan de Igualdad por no estar negociado con la representación de los trabajadores, pese a no existir y pese a no estar legitimado por ley la negociación con comisiones ad hoc.

2. El motivo ha de ser rechazado, y ello sobre la base de las siguientes consideraciones:

A) En el fundamento jurídico sexto de la sentencia de instancia, pero con valor fáctico, se afirma que, "Se declara probado que en la empresa demandada se elaboró un plan de igualdad con fecha de 10 de marzo de 2011 con una vigencia de dos años elaborado por la empresa Grupo Bureau Veritas, en dicho plan no participaron los



representantes legales de los trabajadores, puesto que en dicha fecha no existían en la empresa representantes legales de los trabajadores, sin que la Sala considere probado que dicho plan fuera prorrogado en el mes de marzo de 2013, puesto que a tal efecto se aporta un documento-descriptor 40- no reconocido por el sindicato demandante ni por los sindicatos CC.OO. y UGT, ni tampoco ratificado en el acto del juicio por las personas que no suscribieron, en cualquier caso, tampoco fue negociado con los representantes de los trabajadores";

B) El artículo 85.1.párr.2º del Estatuto de los Trabajadores señala que "sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Por su parte, y en relación con este extremo de la negociación colectiva, hay que destacar -como lo hace el Ministerio Fiscal, en su preceptivo dictamen-, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el capítulo III del Título IV de la misma (Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad; y en concreto, su artículo 45 (Elaboración y aplicación de los planes de igualdad) apartados 2 y 3, conforme a los cuales, (2) "en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral", y (3) "sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

C) El convenio colectivo aplicable a la empresa, que es el estatal para el sector de Contact Center, en su artículo 87.3 señala que "en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente".

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

E) Pues bien, una interpretación integradora de la normativa y preceptos trascritos, así como de la expuesta doctrina de esta Sala, nos llevan a la conclusión -en coincidencia con lo razonado en la sentencia de recurrida- de la falta de validez del Plan de Igualdad (2011-2013), elaborado por la empresa "Bureau Veritas" y acordado con determinados trabajadores, puesto que no cabe duda -como también se razona por el Ministerio Fiscal- de una parte, que, al tener la empresa demandada más de 250 trabajadores, tras las elecciones que tuvieron lugar en los distintos centros de trabajo, debió elaborar y aplicar un plan de igualdad, al estar legalmente obligada a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que atenderán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; y de otra parte, que el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación.



QUINTO.-1. En su consecuencia, y a tenor de todo lo expuesto, procede, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, desestimar los recursos de casación ordinario interpuestos por la empresa SERVIFORM S.A. y por el Sindicato CGT, sin que proceda pronunciamiento sobre costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido desestimar los recursos de casación ordinario interpuestos por las representaciones letradas de la empresa SERVIFORM S.A. y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 14 de diciembre de 2015 (procedimiento 279/2015), recaída en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia del referido Sindicato, contra la citada empresa, la FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO) y la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agusti Julia hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.