

Roj: **STS 2092/2017 - ECLI:ES:TS:2017:2092**Id Cendoj: **28079140012017100342**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **09/05/2017**Nº de Recurso: **85/2016**Nº de Resolución: **403/2017**Procedimiento: **Social**Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **SAN 3101/2015,**
STS 2092/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 9 de mayo de 2017

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes en virtud de recursos de Casación interpuestos por el letrado D. Ramón Gil Angulo, en nombre y representación de Ayesa Advanced Technologies SA y por el letrado D. Francisco Sánchez Méndez, en nombre y representación del Comité de Empresa de Ayesa Advanced Technologies SA, contra la sentencia dictada por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de septiembre de 2015, en procedimiento nº 167/2015 y 168/2015 (acumulados) seguidos en virtud de demanda a instancia del Sindicato Coordinadora Sindicato de Clase y del Comité de Empresa de Ayesa Advanced Technologies SA contra Ayesa Advanced Technologies SA, Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Sevilla, Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores, Sección Sindical de Comisiones Obreras, Sección Sindical de Coalición Coordinadora Sindical de Clase, D^a María Cristina Delegada Personal CT Barcelona, D^a Angelina Delegada de Personal CT Barcelona, D. Cesar Delegado Personal CT Barcelona, sobre Impugnación de Acuerdo de Plan de Igualdad. Ha comparecido como parte recurrida el Sindicato Coordinadora Sindical de Clase representado por el Graduado Social D. Victor Pérez González, bajo la dirección letrada de D. Francisco Sánchez Méndez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del Sindicato Coordinadora Sindical de Clase y del Comité de Empresa de Ayesa Advanced Technologies SA del Centro de Trabajo de Sevilla se plantearon demandas que fueron acumuladas de impugnación de acuerdo de plan de igualdad, de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que se « que se declare la nulidad o no ajustado a Derecho del Plan de Igualdad referido, con las consecuencias legales a tal declaración.».

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

TERCERO.- Con fecha 16 de septiembre de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «En las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CSC y el Comité de Sevilla, desestimamos la excepción de falta de agotamiento de la vía previa, alegada por la empresa demandada. - Estimamos, sin embargo, la excepción de falta de legitimación activa del citado comité. - Estimamos la demanda, promovida por CSC y anulamos el Plan de igualdad aprobado unilateralmente



por la empresa y condenamos a la empresa AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, SA a estar y pasar por dicha nulidad a todos los efectos legales oportunos.».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

« **1º.-** AYESA regula sus relaciones laborales por el XVI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO DE LA OPINIÓN PÚBLICA, publicado en el BOE de 18-03-2009. - Dicho convenio se encuentra actualmente en situación de ultractividad.

2º.- La empresa la empresa tiene centros de trabajo en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Extremadura, Madrid, Cataluña, Canarias y distintos países de Latinoamérica (donde tiene desplazados varios trabajadores contratados en España), contando con una plantilla notablemente mayor a los doscientos cincuenta trabajadores, estando este número en torno a los mil doscientos trabajadores.

3º.- Como no había representantes unitarios la empresa aprobó un Plan de igualdad, cuya vigencia se mantuvo desde el 1-01-2009 al 31-10-2014.

4º.- En las elecciones sindicales, celebradas en 2009, se eligió un solo comité de empresa. - En octubre de 2013 se celebraron elecciones sindicales en el centro de Sevilla y en noviembre de 2014 en el centro de Barcelona.

5º.- CSC es un sindicato, cuyo ámbito de actuación es estatal. - Dicho sindicato se presentó a las últimas elecciones en coalición electoral con CTA, obteniendo 12 delegados de los 23 miembros del comité de empresa del centro de Sevilla, perteneciendo 7 miembros a UGT y 4 miembros a CCOO. - En la votación del citado comité participaron todos los trabajadores de la empresa, salvo los de Barcelona, quienes eligieron a 3 delegados de personal, que están afiliados a UGT.

6º.- CSC tiene constituida sección sindical en la empresa demandada, que nombró 2 delegados LOLS. - UGT y CCOO tienen también sección sindical y han nombrado también 2 delegados LOLS cada una de ellas.

7º.- AYESA ha sancionado con suspensiones de un mes de empleo y sueldo a cuatro delegados LOLS, dos de los cuales están afiliados a UGT y dos a CSC y también a un representante unitario afiliado a UGT, imputándoles la comisión de falta muy grave. - También ha sancionado con amonestación a otros seis representantes unitarios, sin que conste acreditada la fecha de dichas sanciones.

8º.- El 11-07-2014 la empresa se dirigió a los representantes unitarios de Sevilla y Barcelona, requiriéndoles que nombraran cuatro representantes para la negociación del nuevo Plan de igualdad.- En la misma fecha se notificó a toda la plantilla. - Ambas comunicaciones obran en autos y se tienen por reproducidas. El 31-07-2014 la empresa reiteró la petición, mediante comunicaciones que se tienen por reproducidas. - El 11-09-2014 los representantes de Barcelona nombraron a doña María Cristina . - El 23-09-2014 la empresa convocó a la señora María Cristina y al comité de Sevilla para constituir la comisión paritaria e igualitaria de la comisión de igualdad, así como para negociar el reglamento de la misma y el Plan de Igualdad. El Comité de Sevilla notificó a la empresa el 26-09-2014 un comunicado, que se tiene por reproducido, en el que manifestaba su oposición a dicha negociación hasta que no se retiraran las sanciones citadas. El 29-09-2014 se reunieron los representantes de la empresa, junto con los miembros del Comité de Sevilla y la señora María Cristina , levantándose acta que se tiene por reproducida, en la que el Comité citado reiteró la posición notificada por escrita, sin que la señora María Cristina manifestara su posición. El 30-09-2014 la sección sindical de CCOO manifestó su disposición a negociar el Plan de igualdad, siempre que se trazara una hoja de ruta que lo permitiera. El 21-10-2014 la empresa se dirigió por escrito al Comité de Sevilla para insistir en la necesidad de que nombraran representantes para negociar el Plan de igualdad. - Dicha notificación se entregó el 23-10-2014 a las secciones sindicales de CSC; UGT y CCOO. - El 24-10-2014 el Comité de Sevilla notificó a la empresa comunicación, que se tiene por reproducida, en la que manifestaba su voluntad de negociar el Plan de igualdad, siempre que se hiciera con arreglo a criterios de buena fe, lo cual pasaba por la retirada de las sanciones. - El 24-10-2014 se reúne la representación de la empresa y los representantes unitarios de Sevilla y la señora María Cristina , levantándose acta, que se tiene por reproducida, donde se mantuvieron inamovibles las posiciones por los representantes unitarios de Sevilla. El 24-10-2014 la empresa constituyó un grupo de trabajo para promover la negociación del Plan de igualdad, compuesto por cuatro de sus representantes, quienes levantaron acta que se tiene por reproducida. - El 29-10-2014 se notificó la constitución del grupo a los representantes unitarios de Sevilla y Barcelona, a quienes se invitó a participar. - La Inspección de Trabajo levantó acta, que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que refiere las vicisitudes del proceso de renovación del Plan de igualdad y considera que la prolongación del precedente hasta el 31-12-2014 era conforme a derecho. El 6-11-2014 la empresa invitó a las secciones sindicales de CSC, UGT y CCOO a participar en el grupo de trabajo. - La sección sindical de CCOO nombró a don Vidal y los delegados de Barcelona nombraron a doña María Cristina . - El 7-11-2014 la empresa notificó a los citados señores la convocatoria y el orden del día para la siguiente reunión. - El grupo de trabajo se reunió los días 10 y 24- 11; 5, 11 y 12-12-2014,



levantándose actas que obran en autos y se tienen por reproducidas, concluyéndose finalmente sin acuerdo de ambas representaciones, puesto que los designados por CCOO y los delegados de Barcelona votaron en contra, mientras que los representantes de la empresa votaron a favor. - El 17-12-2014 AYESA comunicó a la plantilla que ya se disponía de un nuevo Plan de igualdad, cuya vigencia corre desde el 1-01-2015 al 1-01-2020.

9º.- El 6-02-2015 CSC notificó a la Asociación Española de Empresas de Consultoría, quien forma parte del comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos del Convenio sectorial su decisión de promover reunión de dicho órgano para la resolución del conflicto existente con AYESA, sin que conste se convocara reunión de dicho órgano. - El 10-02- 2015 lo hizo el Comité de empresa de Sevilla.

10º.- Se ha intentado la mediación ante el SIMA sin acuerdo. Se han cumplido las previsiones legales.».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Ayesa Advanced Technologies SA y del Comité de Empresa de Ayesa Advanced Technologies SA. La parte recurrida formuló impugnación a dicho recurso. Con fecha 26 de abril de 2016 se admitió el presente recurso.

SEXTO.- Admitido el recurso de casación por esta Sala, se dió traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de mayo de 2017, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Por la empresa demandada se aprobó un Plan de Igualdad con el voto a favor sólo de sus representantes en la mesa negociadora, donde tenía mayoría, negociación en la que no participaron las centrales sindicales CSC y UGT, ni miembros de la representación unitaria de los trabajadores, salvo uno de Barcelona, siendo de destacar que no intervino ningún representante del comité de empresa de Sevilla que es mayoritario y representa a todos los trabajadores de la empresa, salvo a los de Barcelona.

2. El citado Plan de Igualdad fue impugnado por el Sindicato Coordinadora Sindical de Clase (CSC) y el Comité de Empresa de Sevilla, mediante demanda de Conflicto Colectivo que se presentó ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional quien dictó sentencia, el día 16 de septiembre de 2015, cuya parte dispositiva dice: «En las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CSC y el Comité de Sevilla, desestimamos la excepción de falta de agotamiento de la vía previa, alegada por la empresa demandada. - Estimamos, sin embargo, la excepción de falta de legitimación activa del citado comité. - Estimamos la demanda, promovida por CSC y anulamos el Plan de igualdad aprobado unilateralmente por la empresa y condenamos a la empresa AYESA ADVANCED TECHNOLOGIES, SA a estar y pasar por dicha nulidad a todos los efectos legales oportunos.».

3. Contra la anterior sentencia han presentado recurso de casación la empresa demandada y el Comité de Empresa de Sevilla de la misma.

SEGUNDO.- Recurso de la empresa.

1. Alega en un único motivo, formulado al amparo del art. 207-e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), la infracción del art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad, en relación con el art. 40-3 del XVI Convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y Opinión Pública. En esencia sostiene el recurso que la empresa está obligada a disponer de un Plan de Igualdad, razón por la que, si negocia un Plan y, no consigue el acuerdo del mismo con la RLT, puede elaborar uno y aplicarlo de forma unilateral.

2. Para resolver la cuestión planteada conviene tener presente la normativa aplicable y en tal sentido conviene recordar lo dispuestos en los dos primeros números del artículo 45 de la citada Ley Orgánica 3/2007 donde se dice:

«1. Las empresas 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.

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.».

Así mismo, conviene destacar que el art. 45 del XVI convenio colectivo de 18 de marzo de 2009 (BOE 04-04-2009) de empresas de consultoría en sus tres primeros números establece:



«1. Las empresas 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.

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.

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.».

3. De acuerdo con lo dispuesto en los preceptos transcritos debe desestimarse el recurso con base en las siguientes consideraciones:

Primera. Porque la negociación a la que se refieren esos preceptos y que se debe celebrar en la forma que se determina en la legislación laboral, no es otra que la colectiva prevista en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores (ET), negociación que abarca las materias que enumera el art. 85-1 del ET, cuyo párrafo segundo establece, como materia propia de la negociación colectiva, «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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.».

Segunda. Porque el deber que imponen los preceptos legales y convencionales citados no se ha cumplido por la empresa en la forma prevista por la normativa laboral, por cuanto no ha llegado a constituirse la comisión negociadora de la manera prevista en los artículos 88 y 89 del ET y, aparte los defectos formales y de fondo existentes en la que se creó con mayoría de la parte empresarial, resulta que los acuerdos no se tomaron en la forma prevista en el citado art. 89-3, lo que les priva de validez.

Tercera. Porque las alegaciones relativas a que la RLT entorpeció y acabó impidiendo la constitución de la mesa negociadora del Plan de Igualdad, al negarse a sentarse en la mesa, cual hicieron también la mayoría de las representaciones sindicales, no son acogibles, por cuanto no justifican, sin más, la actuación unilateral de la empresa que se impugna, máxime cuando la misma no ha probado haber agotado los medios de solución judicial o extrajudicial del conflicto. Ni consta que acudiera al Comité Paritario previsto en el artículo 9 del Convenio de aplicación que, conforme al número 7 del mismo, tiene atribuidas facultades de mediación en la materia que nos ocupa, ni planteó ante los Tribunales el oportuno conflicto colectivo exigiendo el cumplimiento del deber de negociar de buena fe que a la RLT le imponen los números 1 y 2 del art. 89 del ET.

Cuarta. Porque, fácilmente, debe señalarse que el número 3 del artículo 45 de la Ley 3/2007 no establece la opción que dice la empresa recurrente: negociar un "plan de igualdad" o implantarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa. No sólo porque una interpretación lógico-sistemática del citado precepto nos muestra que es obligatoria la negociación del Plan de Igualdad en el supuesto de empresas de más de 250 trabajadores, sino, también que el citado nº 3 lo que viene a establecer es que la elaboración y negociación de ese Plan será, igualmente, obligatoria cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, aunque la empresa tenga menos de 250 empleados. Por tanto, debe concluirse que la empresa recurrente incumplió con la obligación de negociar que le imponían la ley y el convenio colectivo.

4. Las precedentes consideraciones obligan a desestimar el recurso oído el Ministerio Fiscal, porque el proceder de la empresa en la aprobación del Plan de Igualdad no respetó lo normado en los preceptos legales y convencionales citados. Sin costas.

TERCERO.- Recurso del Comité de Empresa.

El recurso pretende que se reconozca la legitimación activa del comité de empresa demandante, dado que representa a todos los trabajadores de la empresa (1.250), menos a los 35 empleados en el centro de trabajo de Barcelona. Consecuentemente, interesa que, reconocida su legitimación, se estime la demanda que interpuso.

El recurso no puede prosperar, porque esta Sala tiene declarado con reiteración que el principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto y la capacidad representativa de la persona física o jurídica que actúa en el proceso conlleva la falta de legitimación activa del comité de empresa de uno de los centros de trabajo de la empresa, cuando en la empresa existen otros centros de trabajo que no están representados por el accionante y pueden verse afectados por la resolución que se dicte (SSTS 2 de julio de 2012 (R. 2086/2011), 24 de febrero de 2016 (R. 268/2013) y 30 de junio de 2016 (R. 231/2015) entre otras que en ellas se citan.



Por lo expuesto procede la desestimación del recurso examinado. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido : 1. Desestimar los recursos de casación interpuestos por la representación legal de Ayesa Advanced Technologies SA y por la representación legal del Comité de Empresa de Ayesa Advanced Technologies SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de septiembre de 2015 , en procedimiento nº 167/2015 y 168/2015 (acumulados). 2. Sin costas en ambos recursos.

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. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana 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.

FONDO DOCUMENTAL CEJNOJ