



Roj: **STS 1431/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1431**

Id Cendoj: **28079140012022100263**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/04/2022**

Nº de Recurso: **99/2020**

Nº de Resolución: **303/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 156/2020,**
STS 1431/2022

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 303/2022

Fecha de sentencia: 05/04/2022

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: **99/2020**

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 05/04/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MGC

Nota:

CASACION núm.: **99/2020**

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 303/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego



D^a. María Luz García Paredes

En Madrid, a 5 de abril de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Comercial de Ediciones SM SA y otros, representados y asistido por el letrado D. Julio Fernández Quiñones, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 24 de febrero de 2020, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 270/2019, promovido a instancia de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, contra Comercial de Ediciones SM SAU; Tecnología y Gestión Educativa SL; Fundación Santamaría-Ediciones SM; Editorial Cruilla SA; Acento Educación SA; Editorial SM Internacional SL; PPC Editorial y Distribuidora SA; y como parte interesada UGT, e intervención del Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Federación de Servicios a la Ciudadanía, representado y asistido por la letrada D^a. Rosa González Rozas.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

"a) Se declare la nulidad radical del Plan de Igualdad impuesto unilateralmente.

b) Se declare que la actuación de las demandadas vulnera el derecho fundamental de libertad sindical de CCOO.

c) Se condene a las demandadas a la reparación de las consecuencias derivadas de su acción, mediante el abono solidario al Sindicato demandante de la suma de 6.250 euros (SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS) en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 24 de febrero de 2020 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"En la demanda de conflicto colectivo entablada por FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS contra COMERCIAL DE EDICIONES SM, SA, TECNOLOGÍA Y GESTIÓN EDUCATIVA, SL, FUNDACIÓN SANTAMARÍA EDICIONES SM, EDITORIAL CRUÏLLA, SA, ACENTO EDUCACIÓN, SA, EDITORIAL SM INTERNACIONAL, SL, PPC EDITORIAL Y DISTRIBUIDORA, SA, con citación del Ministerio Fiscal y con FESMC-UGT como interesada, previa desestimación de las excepciones de prescripción, falta de legitimación activa y falta de acción, estimamos la demanda y declaramos la nulidad del plan de igualdad impuesto unilateralmente. Igualmente, declaramos que la actuación de las demandadas vulneró el derecho fundamental de libertad sindical de CCOO, por lo que las condenamos a las empresas demandadas a la reparación de las consecuencias derivadas de su acción mediante el abono solidario al sindicato demandante de la suma de 1.251 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales".

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

"PRIMERO.- El Grupo SM está integrado por las 7 empresas demandadas.

Comercial de Ediciones, SM, SAU cuenta con un total de 376 trabajadores, distribuidos en 10 centros de trabajo, ubicados en distintas localidades y territorios del Estado. En solo dos de esos centros (Getafe y Madrid) hay representantes legales de los trabajadores.

Fundación Santa María Ediciones SM tiene 230 empleados, distribuidos en dos centros de trabajo, ambos en la provincia de Madrid. Solo en uno de ellos existe representación legal de los trabajadores (aunque en octubre de 2018 todos los miembros del comité estaban adscritos a CCOO, tras las elecciones de noviembre de 2019 pasan a ser cinco por CCOO y cuatro por UGT).

El resto de empresas demandadas tienen un único centro de trabajo cada una de ellas, sin que ninguna alcance los 250 trabajadores.

En Editorial Cruilla, las elecciones sindicales de 2017 arrojaron el resultado de 3 representantes de los trabajadores. Una de ellas causó baja en la empresa el 19 de septiembre de 2018, otra el 29 de octubre de 2018 y otra el 20 de diciembre de 2018.

SEGUNDO.- En Comercial de Ediciones SM se aplica el convenio de Comercio y Papel.

En Tecnología y Gestión Educativa se aplica el convenio de Contact Center.

En Fundación Santa María Ediciones SM, Editorial Cruilla, Editorial SM Internacional y PPC Editorial y Distribuidora, se aplica el convenio de Artes Gráficas.

En Acento Educación se aplica el convenio de Consultoría.

TERCERO.- El Grupo SM encargó a una empresa externa la elaboración de un diagnóstico de situación en orden a renovar el plan de igualdad de 2010 del Grupo SM en España. El diagnóstico -que se tiene por reproducido- se realiza sobre los datos de Fundación Santa María Ediciones SM, analizando su plantilla a 31 de diciembre de 2017, compuesta por 256 personas distribuidas en dos centros de trabajo: Joaquín Turina y Boadilla del Monte.

CUARTO.- Para completar la fase de diagnóstico, la Dirección de RRHH lanzó una encuesta a todos los empleados de las diversas empresas del grupo, a fin de recoger su percepción respecto de la igualdad entre hombres y mujeres. Aunque cada trabajador debía identificar la empresa a la que estaba adscrito, en el primer bloque de preguntas se les pidió que valoraran la situación en SM -y no específicamente en su empresa-, y en el segundo bloque se les preguntó por los factores que deberían reforzarse en el nuevo plan de igualdad -sin precisar que respondieran centrándose en su empresa-.

QUINTO.- La Gerente de Relaciones Laborales del Grupo pidió a los representantes de los trabajadores en las diversas empresas que valoraran la documentación relativa al plan de igualdad que se estaba elaborando, incluyendo los resultados de la encuesta y la propuesta de medidas.

SEXTO.- El 9 de octubre de 2018 se publicó el "2º plan de igualdad de SM", que se tiene por reproducido.

En él se afirma que recoge medidas dirigidas a garantizar la igualdad de género en Comercial de Ediciones SM, Fundación Santa María Ediciones SM y Tecnología y Gestión Educativa, a las que ha incorporado otras aplicables al conjunto de sociedades con volúmenes de plantilla menores. "Todas ellas han configurado el 2º PLAN DE IGUALDAD DE SM, destinado a mejorar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo de todos nuestros profesionales por igual, independientemente de la sociedad a la que pertenezcan, el volumen de empleados o el lugar donde trabajen."

Su ámbito de aplicación es "todo el territorio español para las sociedades Comercial de Ediciones SM, SAU; Fundación Santa María, Ediciones SM; Tecnología y Gestión Educativa S.L.; Acento Educación, S.A.; Editorial Cruilla S.A.; Grupo Editorial SM Internacional S.L.; PPC Editorial y Distribuidora, S.A. Por consiguiente, engloba a la totalidad de su plantilla en España. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros que se creen durante su vigencia y a todos los profesionales que puedan incorporarse a los mismos."

SÉPTIMO.- El 10 de abril de 2019, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid emitió informe -que se tiene por reproducido- en relación con Comercial de Ediciones SM, en el que concluyó que "la representación empresarial publica el II Plan de Igualdad porque considera que cuenta con la conformidad de la representación legal de los trabajadores pero olvida a aquellos centros de trabajo que carecen de la misma y en correspondencia con lo anterior, la representación legal de los trabajadores no tienen legitimación suficiente para negociar el mismo".

OCTAVO.- Tras la puesta en marcha del plan de igualdad, se ha requerido a los representantes de los trabajadores que nombraran miembros en la comisión de igualdad, sin éxito.

NOVENO.- En reiteradas ocasiones a lo largo de 2019, tanto la Presidencia del Comité de Empresa de Fundación Santa María Ediciones SM (centro de Boadilla), como la del Comité de Empresa de Comercial de Ediciones SM (centro de Joaquín Turina), solicitaron formalmente a la Gerente de Relaciones Laborales del Grupo SM una reunión para constituir la comisión negociadora de plan de igualdad, a lo que la Gerente respondió que "en nuestro caso en particular ya tenemos un 2º Plan de Igualdad de SM, que aplica a todos los trabajadores de todas las empresas de SM en España, y que entró en vigor el pasado mes de octubre de 2018". También les señaló la falta de legitimación de los comités de centro para negociar un plan de empresa. No obstante, les reiteró invitación a colaborar con aportaciones, a integrar equipos de trabajo y a conformar la comisión de igualdad.

DÉCIMO.- El 12 de noviembre de 2019 se instó mediación ante el SIMA, por FSC-CCOO y Federación de Servicios CCOO frente a Grupo SM.



UNDÉCIMO.- El plan de igualdad no está registrado.

DUODÉCIMO.- CCOO ostenta la representación de más del 33% de los trabajadores afectados por el conflicto. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Comercial de Ediciones SM SAU y otros, en el que se alega los siguientes motivos:

"1º, 2º y 3º.- Con fundamento en el artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita la modificación de los tres primeros hechos probados de la sentencia.

4º.- Con fundamento en el artículo 207 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se consideran vulnerados por una interpretación errónea, del artículo 59 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

5º.- Con fundamento en el artículo 207 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se consideran vulnerados por una interpretación errónea los artículos 17.2 y 154 LRJS, en relación con el artículo 87 TRET y la numerosa doctrina judicial y jurisprudencial aplicable al caso.

6º.- Con fundamento en el artículo 207 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se consideran vulnerados por una interpretación errónea los artículos 45 y 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de igualdad de mujeres y hombres.

7º y 8º.- Con fundamento en el artículo 207 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se consideran vulnerados por una interpretación errónea los artículos 45 y 46 de la Ley del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores".

El recurso fue impugnado por la letrada D^a. Rosa González Rozas en representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y por el Ministerio Fiscal.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de abril de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Se recurre en casación ordinaria la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional de 24 de febrero de 2020, Proc. 270/2019, que estimó la demanda formulada por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y, previa desestimación de las excepciones de prescripción, falta de legitimación activa y falta de acción, declaró la nulidad del plan de igualdad impugnado y que la actuación de las demandadas vulneró el derecho a la libertad sindical del sindicato accionante a quien reconoció una indemnización por daños morales de 1.251 euros.

La demanda había interesado, por un lado, la declaración de nulidad del plan de igualdad que afectaba a las siete empresas demandadas por entender que había sido impuesto unilateralmente y no negociado con quien debía hacerlo; en este caso, el sindicato accionante. Por esta razón y, por otro lado, el sindicato actor entendió que había sido vulnerado su derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, solicitando la correspondiente declaración y la oportuna reparación por daños morales.

2.- La representación letrada de las empresas demandadas (Comercial de Ediciones SM SAU; Tecnología y Gestión Educativa SL; Fundación Santamaría-Ediciones SM; Editorial Cruilla SA; Acento Educación SA; Editorial SM Internacional SL; PPC Editorial y Distribuidora SA) ha formulado el recurso de casación articulándolo a través de ocho motivos: los tres primeros solicitando modificaciones en la relación de hechos probados que contiene la sentencia recurrida y los cinco restantes denunciando diversas infracciones de normas sustantivas.

3.- El recurso ha sido impugnado por CCOO y, también, por el Fiscal de la Audiencia Nacional que fue parte en el acto del juicio. El preceptivo informe del Ministerio Fiscal de esta Sala Cuarta aboga por la improcedencia de todos y cada uno de los motivos.

SEGUNDO.- 1.- En el motivo primero del recurso se solicita por las empresas recurrentes "la eliminación de la denominación de Grupo de Empresas SM que se realiza en el Hecho Primero de la sentencia de instancia". Basa su solicitud en lo siguiente: en primer lugar, en el documento 1 del ramo de prueba de dicha parte que resulta ser el impugnado plan de igualdad y que se refiere al mismo como "2º plan de igualdad de SM", añadiendo que en ningún momento consta la denominación de grupo de empresas (que, por cierto, no es usada en el hecho que se pretende modificar que únicamente habla de "grupo SM"). En segundo lugar, argumenta que la expresión



que pretende eliminar "carece de soporte fáctico de prueba" y, por último, añade que de toda la documental aportada por ambas partes no existe un solo documento que demuestre que las 7 mercantiles demandadas formen parte de un grupo de empresas. Además, entiende que la supresión solicitada resulta relevante para el fallo, pues si desaparece la expresión grupo de empresas, queda sin fundamento la interpretación según la que, el sindicato actor estaría legitimado para negociar el plan de igualdad, dado que no serían aplicables las reglas sobre negociación en convenios de grupo.

La supresión solicitada no puede admitirse por varias razones: la primera por cuanto que la mismas no se desprende, clara, directa e inequívoca del documento citado, sin necesidad de deducciones, conjeturas o suposiciones. La segunda, porque no puede prosperar una revisión de hechos que se funde en la alegación, sin más, de la inexistencia de prueba que respalde el relato judicial, sobre todo cuando consta que en el acto del juicio se practicó suficiente prueba para avalar la conclusión plasmada en la sentencia. Y, la tercera, porque la interesada supresión resulta irrelevante para el fallo, como se verá. En efecto, la expresión "grupo SM" no es utilizada en la sentencia como expresión de la existencia de un grupo laboral que tenga la consideración de empresario único por existir circunstancias que hayan podido llevar al órgano judicial a levantar el velo de la personalidad jurídica. Ni siquiera se usa como expresión de que las demandas son un grupo mercantil. La expresión se utiliza en la sentencia para referirse al conjunto de empresas a las que se les aplica el plan de igualdad impugnado. Con ello la sentencia trata de referirse al conjunto de empresas que están circunstancialmente reunidas o que comparten características comunes, singularmente en este caso, el hecho de que les sea de aplicación un mismo plan de igualdad.

2.- El segundo motivo, también dedicado a la revisión fáctica, pretende que se añada en el ordinal segundo del relato de hechos probados que "ninguno de los convenios citados establece la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores". La adición no puede admitirse, no sólo porque no es un hecho en sí mismo, sino la constatación o no de una previsión normativa o de su ausencia y es sabido que no pueden acceder al relato fáctico de la sentencia conceptos jurídicos y que el contenido de la letra del convenio es un dato normativo que no exige para su apreciación su incorporación al relato fáctico (STS de 27 de marzo de 2000, Rjud. 2497/1999). La razón fundamental es que, además, resulta totalmente inocua para la modificación del fallo ya que se trata de una constatación que la sentencia comparte en su fundamentación jurídica y que no ha sido puesta en cuestión por ninguna de las partes.

3.- Tampoco la Sala va admitir la modificación fáctica propuesta en relación al hecho probado tercero en donde, al margen de las coincidencias entre la redacción que figura en la sentencia y la que esgrime la parte, la única diferencia consiste en que se solicita que se añada (y, por tanto, se modifique la convicción del órgano judicial) que el diagnóstico de situación, encargado a una empresa externa, se realizó en las empresas de mayor volumen de empleo como son Comercial Ediciones SM, Fundación Santamaría Ediciones SM y Tecnología y gestión Educativa. Tal añadido y consiguiente supresión de lo que aparece en el hecho de la sentencia no deriva de la identificación de un documento del que se desprenda de manera clara y sin dudas la equivocación del órgano judicial. Pero es que, como ocurría en los motivos anteriores, resulta ser la modificación propuesta irrelevante para la modificación del fallo, ya que no se discute sobre la bondad o no del diagnóstico de situación sino sobre la necesidad de haber negociado el plan de igualdad y sobre los titulares del derecho a negociarlo y sus consecuencias, a lo que en nada puede afectar la extensión del diagnóstico de situación que acaso habría podido afectar a la regularidad y bondad del contenido del plan, cuestión no discutida en esta litis.

TERCERO.- 1.- En el motivo cuarto del recurso se denuncia vulneración por interpretación errónea del artículo 59 ET. Reiterando lo alegado en la instancia, las recurrentes entienden que la acción está prescrita puesto que, publicado el plan en 9 de octubre de 2018, la primera reclamación contra el mismo se efectuó ante el SIMA el 11 de noviembre de 2019, esto es, más de un año después, por lo que había transcurrido ya el plazo de un año previsto en el artículo 59 ET desde que la acción pudo ejercitarse, más aún si se tiene en cuenta que la acción ejercitada fue de tutela por vulneración de derechos fundamentales y, especialmente, que dada la naturaleza contractual del plan de igualdad, su impugnación está sujeta al plazo prescriptorio de un año a contar desde su aprobación.

2.- El motivo no puede prosperar. En efecto, la Sala ya ha reiterado que los planes de igualdad son manifestaciones normativas de la negociación colectiva, en tanto que es obligatorio negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva (STS de 25 de mayo de 2021, Rec. 186/2019) y materialmente contienen medidas obligatorias que resultan de aplicación por ministerio de la ley y del acuerdo adoptado entre las partes legitimadas. Contando con ello, la Sala considera que, al igual que sucede con los convenios colectivos, la acción para impugnar los planes de igualdad puede ejercitarse mientras los mismos se encuentren en vigor.

Tal como expusimos en nuestra STS de 1 de abril de 2019, Rec. 34/20180 el legislador no ha establecido expresamente plazo de prescripción alguno para la acción de impugnación privada de un convenio colectivo, en



este caso de un plan de igualdad, sin que apreciemos "identidad de razón" para aplicar por analogía el artículo 59 ET, pues la que aquí se ejercita no deriva propiamente del contrato de trabajo ni se asemeja a las descritas en el citado precepto estatutario; además, el principio de seguridad jurídica debería preservar no tanto la validez y eficacia temporal de una disposición convencional, cualquiera que fuera su contenido, cuanto su acomodación al ordenamiento durante todo su período de vigencia, debiendo tenerse en cuenta que, a diferencia de lo que suele suceder con la regulación heterónoma, la norma que surge de la negociación colectiva acostumbra a tener vocación coyuntural o limitada en el tiempo, condicionada en muchas ocasiones, entre otras cosas, por la propia posición de las partes negociadoras, por lo que normalmente tiene unos períodos de vigencia relativamente cortos; y si esto es así, el principio de seguridad jurídica no se resiente por el hecho de que el convenio colectivo u otro instrumento fruto de la negociación colectiva pueda ser impugnado en su dimensión colectiva durante todo su período de vigencia; por el contrario, ello puede ser la garantía de su obligado y permanente "respeto a las Leyes" (artículo 85.1 ET) y de su necesaria acomodación al sistema de fuentes de nuestro ordenamiento laboral (artículo 3.1 ET).

Por otro lado, como señalaba la Sala en STS de 21 de diciembre de 2006, Rec. 7/2006 la jurisprudencia de esta Sala ha sido uniforme al sostener que, en una acción de dimensión colectiva que pretenda anular un pacto regulador de la relación laboral, su impugnación puede hacerse durante su vigencia pues no existe norma alguna que establezca un plazo cierto durante el cual pueda pretenderse la nulidad de un convenio colectivo (en este caso un plan de igualdad), por cuya razón se ha venido entendiendo que el tiempo de vigencia del pacto es hábil para solicitar su anulación (STS de 25 de mayo de 2006, Rec. 21/05).

CUARTO.- 1.- En el quinto motivo de su recurso, las recurrentes denuncian vulneración, por interpretación errónea de los artículos 17.2 y 154 LRJS en relación con el artículo 87 ET y jurisprudencia aplicable al caso. En el motivo se viene a reiterar la excepción de falta de legitimación activa del sindicato demandante que, en el recurso se fundamenta en la falta de representatividad del mencionado sindicato en la medida en que en cuatro de las empresas afectadas por el plan de igualdad no existe representación unitaria y no es posible que pueda tener legitimación activa para negociar un plan de igualdad que las referidas empresas no tenían obligación de implementar y que han asumido voluntariamente. Añade que en Comercial Ediciones SM que tiene un total de 376 empleados y 10 centros de trabajo, el sindicato actor sólo tiene representación legal en dos centros de trabajo que son los únicos con representación unitaria.

2.- La resolución del motivo exige partir de la constatación de algunas afirmaciones de la sentencia recurrida y de las previsiones normativas al respecto. En efecto, la sentencia declara expresamente que "las demandadas reconocieron que representa a más del 33% de los trabajadores afectados por el conflicto", tal como figura en los antecedentes de hecho y en el Fundamento de Derecho Cuarto. Igualmente afirma, aunque se trata de un hecho público y notorio, que el sindicato CCOO tiene la condición de más representativo. Por otro lado, pueden actuar en el proceso laboral defendiendo derechos e intereses cuya titularidad corresponde a los trabajadores como colectividad, distintos de los propios de cada trabajador singularmente considerado. Ello es consecuencia de la función atribuida constitucionalmente a los sindicatos de defensa y representación de los intereses generales y colectivos de los trabajadores (artículo 7 CE) (STC 202/2007). Por esta razón, es posible considerarlos legitimados para accionar en cualquier proceso laboral en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (STC 210/1994). En este sentido, el artículo 17.2 LRJS reconoce legitimación a los sindicatos de trabajadores "para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios", añadiendo que los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate" y que "en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social".

Como recuerda la STS de 27 de abril de 2021, Rec. 159/2020, en relación al concepto de implantación suficiente, la Sala - bajo el paraguas y plena vigencia del principio "pro actione"- viene sosteniendo (STS de 13 de octubre de 2014, Rec. 301/2014) que a) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar o para plantear un conflicto sobre la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para defender su cumplimiento por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; b) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto, entendido como vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada; c) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, d) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los



trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo, e igualmente tiene un interés directo y real en impugnar un pacto o acuerdo colectivo por defectos en su gestación, incluidos los relativos a la ilegal composición de la comisión negociadora; pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del sindicato.

3.- La aplicación de la descrita doctrina al supuesto que examinamos conduce directamente a la desestimación del motivo por las razones que se derivan de la expuesta jurisprudencia dado que está acreditado que el sindicato demandante, además de tener presencia en el Comité de Empresa más numeroso de las empresas demandadas que lo tienen, ha acreditado que representa a más del 33% de los trabajadores afectados lo que, directamente, le permite ser considerado como organización sindical con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, resultando, además que su ámbito de actuación es mayor que el de dicho conflicto y que se trata de uno de los sindicatos más representativos en el ámbito del Estado.

QUINTO.- 1.- En el sexto motivo del recurso se denuncia interpretación errónea de los artículos 45 y 46 de la Ley 3/2007, orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI). En concreto La cuestión que se plantea es la falta de acción del sindicato demandante para solicitar la nulidad del plan de igualdad que se ha implantado voluntariamente por 6 de las 7 empresas demandadas sin estar legalmente obligadas a realizar e implantar un plan de igualdad y que lo hacen de forma voluntaria y como mejora de las condiciones laborales de sus empleados.

2.- Al tiempo del establecimiento del Plan de igualdad objeto del presente procedimiento es evidente que sólo las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores estaban obligadas a implementarlo. Las empresas de menos trabajadores sólo estaban obligadas si su convenio lo preveía expresamente; y, en todo caso, según el artículo 85.1 párrafo segundo ET "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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Ahora bien, el hecho de que en las empresas en las que no fuera obligatorio la implementación del plan de Igualdad, no significaba, en modo alguno, que no pudieran hacerlo; y, si decidían establecer un plan de igualdad, el hecho de que no fuera obligatorio no implicaba que pudieran realizarlo al margen de las previsiones sobre su confección e implementación previstas en el ET y, especialmente, en la LOI.

Consecuentemente, a pesar de la voluntariedad, las empresas que deciden -como mejora- establecer un plan de igualdad aun no estando obligadas legalmente, no están eximidas de que el citado plan, tanto en su configuración como en su contenido material responda a las exigencias derivadas de la normativa vigente; de lo que se deduce que la elaboración del plan de igualdad en las empresas recurrentes requería, en virtud de lo previsto legalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Desde tal perspectiva, teniendo en cuenta que el artículo 17.2 LRJS reconoce a los sindicatos la posibilidad de poder actuar, por el cauce del conflicto colectivo, en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social, resulta evidente que el sindicato demandante no carecía de acción y que, en consecuencia, podía perfectamente demandar y solicitar la declaración de que el controvertido plan de igualdad había infringido normas relativas a su configuración; en concreto, la necesidad de haber sido negociado con los representantes de los trabajadores; razón por la cual se desestima el motivo.

SEXTO.- 1.- En los motivos séptimo y octavo del recurso se denuncia la misma infracción normativa; esto es, la vulneración por interpretación errónea de los artículos 45 y 46 ET (se trata sin duda de un error, pues lo que se quiere decir es de la LOI) en relación con lo dispuesto en el artículo 87 ET. Entienden las recurrentes que la sentencia de instancia no ha respetado la unidad de negociación del plan que las partes han querido establecer y que, en modo alguno, ha sido un grupo de empresas, de lo que se deduce, a su juicio que ni podría aplicarse la legitimación prevista en el artículo 87.1 ET para la negociación de convenios de grupo, ni, en consecuencia, podía lesionarse la libertad sindical, en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, del sindicato accionante.

2.- Resulta evidente que, materialmente, nos encontramos en presencia de un único plan de igualdad que se aplica, por voluntad propia, a todas las empresas recurrentes, la mayoría de las cuales no tenían ninguna obligación de establecer un plan de igualdad. Resulta evidente, también, que no estamos en presencia de siete planes de igualdad distintos que se han implementado, por separado, en todas y cada una de las empresas de manera separada. No sólo los hechos probados de la sentencia recurrida abocan a las anteriores conclusiones,



es que éstas se derivan también del propio recurso que ha solicitado la incorporación a los hechos que para la elaboración de este segundo plan de igualdad han sido tenidos en cuenta, como ámbitos sujetos a revisión, los datos de varias empresas, en concreto, las de mayor volumen de plantilla. Se diga cómo se diga por las recurrentes es vidente que nos hallamos ante un plan de igualdad único que se aplica a varias empresas; por tanto, se aplica a un grupo de empresas, en el sentido que a la expresión "grupo" le otorga el artículo 87 ET; esto es, "convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación". La sentencia recurrida no califica a las empresas demandadas y aquí recurrentes como grupo laboral (en el sentido de único empresario); ni siquiera como grupo mercantil; califica a las empresas simplemente como grupo, entendido como conjunto de empresas a las que se les aplica el mismo plan de igualdad. Así identifica al conjunto de empresas que están organizativa y circunstancialmente reunidas porque comparten características comunes, singularmente en este caso, el hecho de que, voluntariamente hayan optado porque les sea de aplicación un único plan de igualdad.

Por tanto, siendo evidente -como se avanzó- que, en todo caso, la necesidad de negociar el plan resultaba insoslayable, la legitimación para negociarlo deriva de la previsión contenida en el artículo 87 ET según la que, para la negociación de los convenios de grupo, la legitimación en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales. Dicho precepto determina que estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores: los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. De lo que se infiere que la legitimación negocial del sindicato demandante resulta incuestionable.

3.- En este sentido, siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva, no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el artículo 6.3.b) LOLS, al constituir la negociación colectiva instrumento principal y básico de la actividad sindical, ya que en la negociación colectiva converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación al sindicato afectado, en tanto que la afectación, privación o condicionamiento injustificado de la misma, condiciona o limita sus medios de acción; sino que alcanza, también, al sindicato en cuanto que representación institucional a la que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (SSTC 3/81; 70/82; 75/92; 18/94 y 107/00, entre otras). Ninguna duda cabe, por tanto, de que el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva del sindicato demandante ha sido vulnerado por las entidades recurrentes que implantaron unilateralmente el Plan de Igualdad, obviando la negociación con el Sindicato demandante.

Se impone, por tanto, la desestimación de estos dos últimos motivos del recurso formulado por las entidades demandadas.

SÉPTIMO.- Lo expuesto conduce, tal como propone el informe del Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida. Sin que la Sala, en cumplimiento del artículo 235 LRJS, deba efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Desestimar el recurso de casación formulado por Comercial de Ediciones SM SA; Tecnología y Gestión Educativa SL; Fundación Santamaría-Ediciones SM; Editorial Cruilla SA; Acento Educación SA; Editorial SM Internacional SL; PPC Editorial y Distribuidora SA, representados y asistido por el letrado D. Julio Fernández Quiñones.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 24 de febrero de 2020, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 270/2019.
- 3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.