

Documento TOL7.379.170

Jurisprudencia

Cabecera: CONFLICTO COLECTIVO Se impugna un Plan de Igualdad de ámbito empresarial, negociado y aprobado por la Comisión de Seguimiento del Plan precedente, cuya vigencia concluyó el 2-12-2012. Dicho Plan, aprobado por la empresa y el comité del único centro de la misma, pactó la constitución de una comisión de seguimiento, cuyas funciones exclusivas eran la administración y aplicación del Plan. Dicha comisión decidió, pese a que el Plan que produjo su constitución, había perdido vigencia y pese a que, entre las funciones encomendadas, no preveía funciones negociadoras, decidió renovarse y ampliarse a otros centros, incorporando un representante de cada centro, sin atender a la representatividad efectiva de cada uno de los centros. Se anula el Plan de Igualdad, porque la Comisión de Seguimiento no estaba legitimada para su negociación y sus acuerdos vinculan únicamente a quienes los firmaron, puesto que no eran representativos de todos los trabajadores de la empresa para la negociación del Plan. Estima de oficio la falta de legitimación pasiva de tres sindicatos demandados, porque no participaron como tales en la negociación del Plan de Igualdad impugnado.

Jurisdicción: Social

Ponente: [Ricardo Bodas Martín](#)

Origen: Audiencia Nacional

Fecha: 26/06/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Primera

Número Sentencia: 85/2019

Número Recurso: 101/2019

Numroj: SAN 2624/2019

Ecli: ES:AN:2019:2624

ENCABEZAMIENTO:

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00085/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 85/2019

Fecha de Juicio: 25/6/2019 a las 09:15

Fecha Sentencia: 26/6/2019

Tipo y núm. Procedimiento: IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000101/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandantes: FEDERACION DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE

LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSP-UGT)

Demandados: INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA , S.A. , Segundo ,
UNION SINDICAL OBRERA (USO), Teodulfo , MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2019 0000105

Modelo: ANS105 SENTENCIA

IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000101 /2019

Procedimiento de origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000101 /2019

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 85/2019

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintiséis de junio de dos mil diecinueve.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000101/2019 seguido por demanda de FEDERACION DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSP-UGT) (con representación GONZALO VELASCO RECIO) contra INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA, S.A. (Letrado D. José Antonio Otero Martín), Segundo , UNION SINDICAL OBRERA (USO) (Letrado D. Eduardo Serafín López Rodríguez), Teodulfo , MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero.- Según consta en autos, el día 15 de abril de 2019 se presentó demanda por FEDERACION DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES contra Segundo , UNION SINDICAL OBRERA (USO), INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA, S.A., Teodulfo , MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 25/6/2019 a las 9:15 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

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

Cuarto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: LA FEDERACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio, mediante la cual pretende se declare la nulidad del Plan de Igualdad aprobado en el seno de la denominada "Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ISDEFE".

Fundó sus pretensiones en que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad carecía de representatividad y competencia para aprobar el plan de igualdad.

Carece de representatividad, por cuanto está compuesta por un delegado de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, fuere cual fuere el número de representantes de los trabajadores en cada uno de ellos, quebrándose, por consiguiente, el principio de proporcionalidad, exigido legalmente.

Denunció, a mayor abundamiento, que la "Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad" se ha auto otorgado una competencia, que ni está prevista en el Plan de Igualdad precedente, ni en ninguna otra norma legal o convencional.

Subrayó además que, se está negociando actualmente el convenio colectivo de empresa, dándose la circunstancia de que entre los temas a negociar se encuentra específicamente el Plan de Igualdad.

Precisó finalmente que el Plan de Igualdad no se aprobó por unanimidad, aunque ese es el sistema para alcanzar acuerdos en la Comisión antes dicha.

INGENIERÍA Y SISTEMAS DE DEFENSA DE ESPAÑA, SA (ISDEFE desde ahora) se opuso a la demanda, advirtiendo, en primer lugar, que está obligada legalmente a tener un Plan de Igualdad.

Informó que, en la empresa hubo un Plan de Igualdad con vigencia en 2011-2012. - Dicho Plan se prorrogó por la Comisión de Seguimiento con base a la subrogación del personal de INSA por parte de ISDEFE, por lo que se amplió el número de partícipes: 5 representantes de la empresa y 5 representantes de los trabajadores, uno por cada uno de los centros de trabajo.

Los componentes de la "Comisión de Seguimiento" convinieron negociar un nuevo Plan de Igualdad el 4-07-14, lo que se reitera el 11-03-2016, iniciándose efectivamente la negociación el 30-06-2016. - Se alcanzó finalmente acuerdo, aprobándose un Plan de Igualdad para el período 2018-2021. - El acuerdo se alcanzó por mayoría, lo que es perfectamente legítimo, puesto que la unanimidad es exigible únicamente, cuando sea preciso.

La UNIÓN SINDICAL OBRERA se opuso a la demanda, porque la Comisión de Seguimiento está plenamente legitimada para la negociación del Plan de Igualdad, tal y como se deduce de las actas de sus reuniones, particularmente del acta 9ª, donde se comprometieron a acometer la negociación del Plan de Igualdad.

DON Teodulfo se opuso a la demanda. Precisó que era representante de los trabajadores en el centro de Villafranca y Cebreros y se incorporó a la Comisión de Seguimiento en octubre de 2017. - Una vez elaborado el Plan de Igualdad lo sometió a su comité, quien lo aprobó por amplia mayoría.

DON Segundo se opuso a la demanda. - Precisó que era miembro del comité de Madrid y se incorporó a la CS en diciembre de 2016. - Informó que, una vez elaborado el Plan, lo sometió a su comité, quien lo aprobó mayoritariamente también.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la demanda, porque el Plan de Igualdad aquí impugnado es perfectamente legal, ya que la empresa está obligada legalmente a tener un Plan de Igualdad, cuyo despliegue no puede condicionarse a la negociación del convenio, por lo que es legítimo que se negocie por la CS, puesto que ninguna norma legal obliga a que se negocie por la comisión negociadora del convenio.

Quinto . - Cumpliendo el mandato del art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre , se significa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes: Hechos Controvertidos: -El 7-14 se decide por la Comisión de Seguimiento elaborar un nuevo P.I.

-En diciembre de 2014 se constituye la comisión negociadora del convenio, tras algunas reuniones esta inoperante desde 2015.

-El 11.3.2016 comienza la negociación del P.I. entre los representantes de la empresa y representantes de los trabajadores en Comisión de Seguimiento.

-El 30.6.2016 se alcanza acuerdo por unanimidad para negociar P.I.

-Una vez es aprobado el P.I. el Sr. Teodulfo lo elevo al comité de empresa de su centro para su votación.

Hechos Pacíficos: -La empresa tenía un plan de igualdad para 2009-2011.

-La Comisión de Seguimiento se eligió para desarrollar el P.I., decidió prorrogarlo en marzo de 2012 por la incorporación de INSA.

-Por la incorporación de INSA se amplió a 10 miembros la Comisión de Seguimiento 5 por la empresa y 5 por cada una de los centros de trabajo de la empresa.

-Se aprueba P.I. 2018-2021.

-El reglamento de la Comisión de Seguimiento requiere unanimidad sólo en caso de ser preciso.

-La Comisión de Seguimiento se comprometió a proponer un P.I.

-En el acta 9ª de la Comisión de Seguimiento se produce compromiso de posponer P.I.

-El Sr. Teodulfo es representante del centro de Villafranca Cebreros se incorporó a la comisión de seguimiento en octubre de 2012.

-El Sr. Segundo es representante del centro de Madrid, se incorporó a la comisión de seguimiento en diciembre de 2016.

-El Sr. Segundo elevó al comité de Madrid quien lo voto mayoritariamente.

-Hechos de demanda.

Resultando y así se declaran, los siguientes HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - UGT ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación suficiente en la empresa ISDEFE.

SEGUNDO . - ISDEFE regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Estudios Técnicos, publicado en el BOE de 18-01-2017.

TERCERO . - El 2-12-2009 se suscribió por la empresa y el comité de empresa de oficinas centrales, que era entonces el único centro de trabajo de la empresa, el "Plan de Igualdad de Oportunidades" 2011-2012, que obra en autos y se tiene por reproducido.

En su punto séptimo se convino que el Plan entraría en vigor el 2-12-2009 y mantendría su vigencia durante dos años.

- En su punto octavo se pactó la creación de una Comisión de Seguimiento, significándose lo siguiente: "Con el objeto de velar por el cumplimiento de este Plan de Igualdad de Oportunidades, se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de naturaleza paritaria y que se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran.

La Comisión estará constituida por 3 personas designadas por la Dirección y 3 personas designadas por el Comité de Empresa.

Serán cometidos de esta Comisión identificar ámbitos prioritarios de actuación, promover acciones formativas y de sensibilización que animen a todos los trabajadores y trabajadoras de Isdefe a participar en el desarrollo efectivo de la Igualdad de Oportunidades, realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación en Isdefe.

La Comisión elaborará unas normas sobre su funcionamiento, donde se incluirán reglas para la toma de decisiones, la designación de representantes, la delegación de voto, etc.."

Indicadores de seguimiento: " A fin de poder realizar el seguimiento del desarrollo de las acciones concretas puestas en marcha a partir de la firma de este Plan de Igualdad, es necesario definir una serie de indicadores, que serán concretados por la Comisión de Seguimiento en un plazo no superior a 6 meses, basándose en distintas referencias de confianza, tales como las proporcionadas por el "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa" del Ministerio de Igualdad, los datos necesarios para solicitar el Distintivo de Igualdad del Ministerio de Igualdad o metodologías GRI de informes de sostenibilidad" y Revisión y seguimiento periódicos del Plan: " El Plan de Igualdad será revisado por la Comisión de Seguimiento con el objetivo de adaptarlo a la evolución de las condiciones de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y poder incluir cualquier sugerencia de mejora aprobada por la Comisión.

La periodicidad será decidida por la propia Comisión en función de la evolución.

Del mismo modo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad revisará los indicadores definidos para realizar el seguimiento del desarrollo de las acciones que se han puesto en marcha, descartando aquéllos que se hayan demostrado que no son de utilidad e incorporando cualquier otro que sea necesario.

La Comisión de Seguimiento será informada, al final del primer año, del importe de los fondos utilizados en la aplicación de este Plan de Igualdad de Oportunidades.

Las conclusiones obtenidas se utilizarán para presupuestar los fondos a destinar a los siguientes ejercicios".

El 24-03-2010 se constituyó la Comisión de Seguimiento, compuesta por tres vocales de la empresa y tres vocales, nombrados por el comité de empresa del centro de Madrid, que era el único existente. - El 12-05-2010 se reúne la Comisión de Seguimiento y se cambian los representantes de los trabajadores, una vez celebradas las elecciones sindicales.

El 2-11-2011 se reúne nuevamente la Comisión de Seguimiento con el orden del día siguiente: 1. Renovación de cargos, si procede.

2. Seguimiento de las acciones fijadas en el Plan vigente.

3. Indicadores.

4. Examen de sugerencias de los empleados.

5. Nuevo Plan de Igualdad (cuando proceda).

En dicha reunión se pactaron las normas de funcionamiento de la Comisión, conviniéndose, entre otras medidas que, la toma de decisiones, en caso de ser preciso, requerirá la unanimidad .

En el punto 6 del acta, que tenemos por reproducida, al referirse al Plan de Igualdad, se dijo lo siguiente: "Plan de Igualdad 2012-2014, se refleja lo siguiente: "Se acuerda iniciar la preparación de un nuevo Plan de Igualdad para el período 2012-2014 en el que se contemplen las acciones que aún no se hayan cumplido en el Plan de Igualdad 2009-2011, más algunas nuevas que la Comisión valorará en la siguiente reunión que se convocará para la semana del 21 de noviembre " .

El 2-12-2011 se reúne nuevamente la Comisión, levantándose acta que tenemos por reproducida. - En su punto segundo se dijo lo siguiente: "La Comisión se compromete a presentar a la Dirección una propuesta del Plan de Igualdad 2012-2014 en el primer trimestre de 2012" .

El 8-02-2012 se reúne la Comisión y se levanta acta, que tenemos por reproducida.

El 23-03-2012 se reúne nuevamente la Comisión, levantándose acta, que tenemos por reproducida, en cuyo punto segundo se dijo lo siguiente: "Debido a la próxima fusión por absorción entre ISDEFE e INSA - empresa ésta que cuenta con su propio Plan de Igualdad - todos los miembros de esta Comisión consideran adecuado posponer la aprobación del Plan de Igualdad 2012-2014 para un momento posterior, con el fin de tener en cuenta las nuevas circunstancias de la sociedad y de su personal tras la fusión; prorrogando mientras tanto el Plan de Igualdad 2009-2011 y comunicándolo a toda la plantilla" .

CUARTO . - El 1-02-2013 ISDEFE se subrogó en la posición de empleador respecto a la Sociedad Estatal Ingeniería y Servicios Aeroespaciales, S.A. (INSA), en virtud del Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, aprobando el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal (Anexo V de la Orden HAP/583/2012, de 20 de marzo, publicada en el BOE de 24 de marzo de 2012).

ISDEFE tiene ahora varios centros de trabajo, establecidos en diferentes CCAA, en los que se han elegido representantes de los trabajadores, que son: Oficinas Centrales de Madrid (Madrid), con un total de 1.104 trabajadores; Robledo de Chavela (Madrid), con un total de 110 trabajadores; Villafranca-Cebreros (Madrid-Ávila), con un total de 94 trabajadores; Torrejón (Madrid), con un total de 183 trabajadores y Maspalomas (Las Palmas de Gran Canaria), con un total de 47 trabajadores.

QUINTO . - El 4-07-2014 se reunió la Comisión de Seguimiento, levantándose acta que tenemos por reproducida. - En su punto segundo se dice lo siguiente: "Debido a la incorporación a la empresa de nuevos colectivos y, especialmente, centros de trabajo (con anterioridad a la fusión sólo existía en

ISDEFE un centro de trabajo en Madrid y actualmente existen cinco; en concreto se han incorporado Robledo, Torrejón, Maspalomas y Villafranca), los actuales miembros de la comisión que no representan al 100% de la empresa, tal y como hoy día está configurada, y por ello, acuerdan renovar los cargos y ampliar el número de miembros de la Comisión, manteniendo la paridad" .

SEXTO . - El 1-12-2014 la empresa se dirigió a la DGE para notificar la decisión de promover la negociación de un convenio de empresa para todos sus centros de trabajo. - En dicha comunicación se identifica como interlocutores sociales a CSIF, CCOO, UGT y CGT.

El 14-01-2015 se reunió la primera reunión de la Comisión negociadora. - Entre las materias de negociación se contemplaba el Plan de Igualdad.

SÉPTIMO . - El 11-03-2016 se reunió la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y se decidió ampliar el número de vocales de la Comisión: 5 por la empresa y 5 por los trabajadores, a razón de uno por centro de trabajo.

En el acta de la reunión, que tenemos por reproducida, se dice lo siguiente: "De acuerdo con la última reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (el 4 de julio de 2014), deben ser renovados los cargos y ampliar el número de miembros de la Comisión, y elaborado un nuevo Plan de Igualdad.

En diciembre de 2014 fue constituida en la empresa una Mesa Negociadora, con representación de los sindicatos existentes en la empresa, con el fin de negociar el Primer Convenio Colectivo de Isdefe.

Durante 2015 se han sucedido las correspondientes reuniones, sin que hasta el momento haya concluido la negociación.

Tras el lapso de un año en que esperábamos podría alcanzarse el acuerdo en la negociación colectiva sin que haya sido así, los miembros de la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad consideran que Isdefe debe seguir avanzando en esta materia, y retomar las reuniones y trabajos de la Comisión de Seguimiento" .

Dicho Acta se suscribió por los 6 miembros de la misma.

El 30-06-2016 se reunió la Comisión de Seguimiento, compuesta ya por los diez miembros mencionados. - En su punto 3º, titulado Nuevas actuaciones: Normas de Funcionamiento de la Comisión y nuevo Plan de Igualdad, se dice: " La Comisión acuerda el inicio de las actuaciones tendentes a elaborar un nuevo Plan de Igualdad y para ello acuerdan recabar una entrevista con tres empresas de consultoría en materia de igualdad que puedan realizar las acciones de estudio y diagnóstico".

El 21-10-2016 se reunió la CS, levantándose acta que tenemos por reproducida. - En la reunión de 2-12-2016, cuya acta tenemos por reproducida, se pactaron las Normas de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, en las cuales se refleja, entre otras cosas, lo siguiente: ·Según su artículo 1º, la Comisión "se constituye al amparo del contenido del Plan de Igualdad 2009-2011 de Isdefe, y los siguientes Planes que le sustituyan, con duración indefinida, mientras exista Plan de Igualdad en la empresa y está sujeta a las exigencias y regulación legal en esta materia.

·Según su artículo 20, "Las funciones de la Comisión serán las que la legislación y el Plan de Igualdad de Isdefe le otorguen en cada momento." ·Según su artículo 3º, sus miembros serán 10: 5 en representación de la empresa y 5 en representación de los trabajadores (uno por cada centro de trabajo).

·Según su artículo 40, "La toma de decisiones, en caso de ser preciso, requerirá la unanimidad de los miembros de la Comisión." La Comisión se reunió nuevamente el 26-01-2017 y el 8-03-2017, cuyas actas damos por reproducidas.

- En la reunión de la CS, celebrada el 27-02-2018, se acordó encargar el diagnóstico de situación a una consultora, si bien la empresa manifestó lo siguiente: "La Dirección explica que considera el contenido del Diagnóstico confidencial y para uso exclusivo de los miembros de la Comisión, denegando la solicitud de la RLT para que sea difundido ni a la totalidad de la plantilla, ni al resto de representantes electos de los trabajadores que forman parte de los distintos comités de empresa.

En cambio, la Dirección añade que sí son de difusión los documentos resultantes de dicho Diagnóstico, esto es: el Plan de Igualdad y Medidas derivadas del Plan".

La CS se reunió los días 22-03; 24-04; 1-06 y 15-06-2018, cuyas actas obran en autos y tenemos por reproducidas.

En la reunión de la CS, celebrada el 12-07-2018, cuya acta tenemos por reproducida, aparece en su punto 3º lo siguiente: "La representante de Torrejón considera que no debe aprobarse el Plan en el seno de la Comisión pues es materia que debe llevarse a la Mesa de Negociación del Convenio.

El representante del centro de trabajo de Madrid expone que en su caso cuando en enero del año pasado se incorpora como miembro de la Comisión de Igualdad, él propuso que se llevar el tema de Igualdad a la Mesa y se discutió si se llevaban los trabajos en esta Comisión o no y se decidió por la Comisión mantener aquí en ella los trabajos en esta materia. Por ello se lleva un año y medio trabajando en este Plan. Y solicita que se incorpore al acta las comunicaciones de aquel momento.

También solicita se aclare el peso ponderado del voto de cada uno de los representantes de los centros de trabajo en esta Comisión.

La Dirección responde que no tiene ningún peso específico un centro de trabajo sobre otro, los representantes de los trabajadores en esta Comisión representan a toda la plantilla, y el motivo de por qué hay un representante designado por cada Centro responde a garantizar que en la Comisión existiera conocimiento de lo que hay en todos los centros de trabajo para trabajar adecuadamente en esta materia.

La representante de Torrejón manifiesta que no entiende ahora las prisas para aprobar el Plan de Igualdad cuando no han tenido tiempo suficiente para examinarlo con el Comité de Empresa de Torrejón. No ha habido tiempo de estudiar el Plan de Igualdad y Medidas porque ha sido en un correo del día 10 de junio cuando se les ha dado la oportunidad de ver la documentación, La Dirección de la empresa indica que ese correo recordaba el contenido del acta número 14 del mes de febrero en que a la respuesta sobre si puede divulgar documentación con la RLT y se indicaba que la documentación de trabajo quedaba en el seno de la Comisión y sí se podía divulgar el Plan de Igualdad y las Medidas, y hace bastante más tiempo que se tienen los borradores de las Medidas. La obra parte del Plan de Igualdad es el Diagnóstico y éste es el que es pues es (sic) un resultado de los datos".

Finalmente, la empresa admitió que los vocales de los trabajadores difundieran entre los demás representantes de los trabajadores la documentación, que se consideró reservada previamente.

El 3-08-2018 los cinco vocales de la empresa y tres vocales en representación de los trabajadores acordaron someter el Plan de Igualdad a la dirección de la empresa. Se publicó el 20-09-2018.

OCTAVO . - El 29-03-2019 se promovió por UGT papeleta de mediación ante el SIMA, que tuvo lugar sin avenencia el 10-04-2019.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO .- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, h de la Ley 36/2011, de 14 de octubre , compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO . - En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes: a. - El primero es notorio respecto a la primera afirmación y pacífico en lo que afecta a la implantación de UGT en la empresa. - Se deduce, en todo caso, del documento 14 de UGT (descripción 15 de autos), que fue reconocido de contrario, en el que se refleja expresamente que, en la comisión negociadora del convenio, UGT tiene tres representantes.

b. - El segundo del BOE mencionado, siendo pacífica la aplicación del mencionado convenio.

c. - El tercero de los documentos 4 a 10 de UGT (descripciones 5 a 11 de autos), que fueron reconocidas de contrario y contienen el Plan de Igualdad mencionado, así como las actas referidas más arriba.

d. - El cuarto es pacífico.

e. - El quinto del acta mencionada, que obra como documento 12 de la demandante (descripción 13 de autos), que fue reconocida de contrario.

f. - El sexto de los documentos 13 y 14 de UGT (descripciones 14 y 15 de autos), que fueron reconocidas de contrario y contienen el documento, remitido por la empresa a la DGE y el acta de constitución de la comisión negociadora, así como los puntos a tratar.

g. - El séptimo de los documentos 15 a 28 de UGT (descripciones 16 a 29 de autos), que fueron reconocidos de contrario, así como de la declaración de doña Socorro , quien explicó las razones por las que no firmó el Plan de Igualdad, si bien precisó, a preguntas del señor Segundo , que se retiraron las limitaciones informativas a última hora. - No se tiene por probado, que el comité de ESAC autorizara a su representante para la firma del Plan, por cuanto el documento, aportado en el juicio por el señor Teodulfo , no fue reconocido por los miembros del comité, ni reconocidos de contrario.

h. - El octavo del intento de mediación mencionado, que obra como documento 2 de UGT (descripción 3 de autos), que fue reconocida de contrario.

TERCERO . - El art. 17.5 ET , que regula la no discriminación en las relaciones laborales dispone que, el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres .

El art. 85.1 ET dispone 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres .

El art. 85.2 ET prevé que, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad .

En la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se prevé que, además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras .

Así, en su artículo 45, que regula la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, se establece lo siguiente: 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 cincuenta o más 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.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras .

En su artículo 46, que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas se dispone lo que sigue: 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores .

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de

Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

La DA 7ª del EBEP , que regula los planes de igualdad, dice lo siguiente: 1. Las Administraciones Públicas 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo .

La simple lectura de los preceptos examinados permite concluir, sin ningún género de dudas, que la elaboración de los Planes de Igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva, como defendimos en SAN 16-09-2015, proced. 267/15 , confirmada por STS 9-05-2017, rec. 85/16 , que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa, como se deduce expresamente del inciso final del apartado primero del art. 46 LO 3/2007 , las cuales deben asegurar la representatividad de todos los trabajadores de la empresa en los términos previstos en los arts. 87 , 88 y 89 ET . - El espacio natural, para la negociación de los Planes de Igualdad, es el convenio colectivo, ya sea de empresa o superior a la empresa, como se deduce de los apartados primero y segundo del art. 85 ET , como no podría ser de otro modo, puesto que se pone en juego la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, asegurados por el art. 14 CE , en relación con los arts. 4.2.c , 17.5 ET , cuya protección es más efectiva mediante la negociación colectiva estatutaria, puesto que despliega efectos normativos erga omnes.

Ahora bien, dichos preceptos no significan que, si no se negocia un plan de igualdad en el convenio colectivo, no quepa otra opción para su negociación, especialmente cuando las empresas están obligadas legalmente al despliegue del Plan de Igualdad. - Esa es la razón, por la que el art. 46.4 LO 3/2007 permite que en Registro de Planes de Igualdad puedan registrarse convenio y acuerdos de empresa.

Es claro, en todo caso que, si el Plan de Igualdad no se acuerda en la negociación del convenio colectivo, deberá negociarse con los representantes unitarios o sindicales, que representen a la totalidad de los trabajadores de la empresa, porque si, se negociara acuerdos que no desplegaran efectos generales, quebraría el objetivo perseguido por los planes de igualdad, puesto que se aplicarían a unos trabajadores y a otros no, lo que sería radicalmente incompatible con los objetivos perseguidos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En efecto, la jurisprudencia ha validado que, se administren y desarrollen los planes de igualdad a través de las comisiones de convenio, en las que participan únicamente los sindicatos firmantes, sin que dicha medida vulnere los derechos de libertad sindical de los demás, salvo que la comisión acometa medidas negociadoras, en cuyo caso deberán participar todos los sujetos legitimados para la negociación. - Por todas, STS 25-06-2010, rec. 78/2009 , que confirmó SAN 6-05-2009, proced. 19/2009 .

En la misma línea, STS 24-01-2012, rec. 22/11 , que confirmó SAN 11-11-2010, proced. 57/10 , donde se concluyó que, no se vulneraba la libertad sindical de un sindicato, que no había participado en la negociación del convenio, cuya negociación se realizó con el comité de empresa, siendo esa la razón por la que no formaba parte de la comisión de igualdad del convenio, nombrada por el comité que negoció el convenio.

Más recientemente, STS 9-05-2017, rec. 85/2016 , que confirma SAN 16-09-2015, proced. 167/15 , donde se concluyó que el acuerdo, en el que se pacte el Plan de Igualdad, debe suscribirse por la empresa y por los representantes legales de los trabajadores, ya sean unitarios o sindicales, que acrediten la representatividad de todos los centros de trabajo de la empresa.

CUARTO . - Identificados los requisitos, necesarios para negociar un Plan de Igualdad de ámbito empresarial, debemos resolver aquí, si los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2011-2012, que afectó inicialmente a un único centro de trabajo, cuya vigencia concluyó el 2-12-2012, estaban legitimados para negociar el Plan de Igualdad para 2018-2021, que afectaba a cinco centros de trabajo, una vez subrogada ISFEDE en el personal proveniente de INSA.

Antes de dar respuesta a dicho interrogante, conviene recordar determinados extremos que han quedado probados categóricamente: 1. - El Plan de Igualdad 2011-2012 de ISFEDE se suscribió por la empresa y el comité de empresa del único centro de la misma.

2. - Es el propio Plan de Igualdad el que decide constituir una Comisión de Seguimiento, así como las funciones de la misma. - La lectura detenida del apartado 8 del Plan permite concluir que, no se encomendó a la Comisión prorrogar el plan, ni renovar y ampliar su composición, una vez concluida la vigencia del Plan, ni tampoco negociar el siguiente plan.

3. - De hecho, en la reunión de la CS, celebrada el 2-11-2011, al tratar sobre el "Plan de Igualdad 2012-2014", se acuerda únicamente constatar qué acciones no se han cumplido del plan precedente, así como la consideración de algunas nuevas, pero la CS no se arroga expresamente competencias para aprobar el Plan.

4. - Sin embargo, en la reunión de la CS, celebrada el 23-03-2012, se decide posponer la aprobación del Plan 2012-2014 para considerar las nuevas circunstancias de la sociedad y del personal subrogado.

5. - Es en la CS, celebrada el 4-07-2014, donde se decide renovar los cargos y ampliar el número de miembros, manteniendo la paridad. Dicha renovación se produce en la CS, celebrada el 11-03-2016, en la que se amplía el número de miembros y se decide seguir avanzando, una vez constatado el bloqueo de la negociación del primer convenio colectivo.

6. - Efectivamente, el 30-06-2016 la CS decide iniciar las actuaciones, tendentes a la elaboración de un nuevo P. Igualdad, para lo cual se acuerdan entrevistas con tres empresas consultoras 7. - En la reunión de CS, celebrada el 2-12-2016, en la que se elaboran normas de funcionamiento de la CS, se decide que ésta, aunque se constituyó con base a un Plan de Igualdad, cuya vigencia concluyó el 2-12-2012, se mantendrá mientras haya Planes de Igualdad en la empresa.

8. - Finalmente, pese a las protestas de una de las componentes de la CS, se acuerda por los representantes de la empresa y tres de los cinco vocales de la Comisión de Seguimiento, someter el Plan de Igualdad a la dirección de la empresa. El acuerdo se publicó el 20-09-2018.

Llegados aquí, estamos en condiciones de anticipar que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2011-2012 no estaba legitimada, de ningún modo, para negociar y aprobar el Plan de Igualdad 2018-2021.

Es así, por cuanto el Plan de Igualdad 2011-2012 fue aprobado legítimamente por la empresa y el comité de empresa del único centro de trabajo de la misma y desplegó efectos jurídicos plenos para la empresa y todos los trabajadores representados por el comité de empresa antes dicho, que eran todos los trabajadores de la empresa, hasta que perdió su vigencia, lo cual sucedió el 2-12-2012. - Como hemos visto más arriba, son los negociadores del Plan 2011-2012, únicos legitimados para su negociación, quienes deciden constituir una Comisión de Seguimiento del Plan, cuyas funciones han sido reproducidas más arriba, entre las cuales no estaba la prórroga del Plan, ni la pervivencia de la propia comisión, una vez concluida la vigencia del Plan, ni la extensión del Plan a centros de trabajo, que no lo negociaron, ni la ampliación "paritaria" de la Comisión de Seguimiento de un Plan, cuya vigencia concluyó el 2-12-2012.

Pues bien, se ha probado que la Comisión de Seguimiento decidió arrogarse todas esas competencias, por cuanto acordó comenzar a identificar las medidas no cumplidas en el Plan 2011-2012, así como introducir otras con vistas al Plan 2010-2012, aunque en la reunión de 2-11-2011 no manifestaron expresamente que iban a negociar el plan 2014-2012, lo que sucede, por primera vez, en la reunión de 23-03-2012, donde deciden posponer la aprobación del Plan, acreditando, por sus propios actos, que ya estaban negociándolo.

Se ha probado también, que en la reunión de 2-07-2014, la Comisión de Seguimiento de un Plan de Igualdad, extinguido el 2-12-2012, decide renovarse, sin mandato alguno de los negociadores del Plan, ni tampoco de los órganos representativos de los centros de trabajo de la empresa y ampliarse "paritariamente" de manera que haya un representante por cada centro de trabajo. - En la reunión de la CS, celebrada el 11-03-2016, deciden, sin mandato alguno de los negociadores del convenio, ni de los

órganos representativos de los diferentes centros de trabajo, que van a acometer la negociación del Plan de Igualdad, lo que reiteran en las reuniones siguientes, conviniendo, incluso, que la Comisión se mantendrá vigente mientras haya Planes de Igualdad en la empresa. - Finalmente, deciden aprobar el Plan 2018-2020, sin atender a las protestas de una de las componentes de la Comisión de Seguimiento.

Consiguientemente, si la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2011-2012 es, porque así lo dispone el propio Plan, una comisión de administración y aplicación del Plan, que no le reconoce, como no podría ser de otro modo, funciones negociadoras, ni le autoriza para prolongar el Plan más allá de su vigencia, ni extender su ámbito funcional a colectivos no representados durante su negociación inicial, ni a mantenerse en funciones, una vez extinguida la vigencia del Plan, ni renovar y ampliar su composición con arreglo a un criterio "paritario", que quiebra frontalmente el principio de correspondencia, puesto que otorga la misma representatividad a los representantes de centros con más de 1000 trabajadores y a representantes de centros con muchos menos trabajadores, ni a negociar un nuevo Plan de Igualdad, arrojándose funciones, que competen a los representantes de los trabajadores de todos los centros afectados, es patente que el Plan de Igualdad 2018-2021 no se negoció conforme a derecho, por lo que procede su nulidad a todos los efectos.

Es así, porque la Comisión carecía de competencias para la negociación del Plan 2018-2021, que competía a los representantes unitarios o sindicales, que representen a la totalidad de la plantilla y el acuerdo alcanzado por una comisión sin competencias negociadoras, compuesta por una representación "paritaria", que ataca frontalmente el sistema de representación proporcional, exigido para que el acuerdo tenga eficacia general, no tiene potestad para obligar a todos los trabajadores, que no pueden estar representados por una "comisión ad hoc", que se ha auto arrogado competencias que no le correspondían.

QUINTO . - UGT demanda sorprendentemente a CSI-CSIF, a la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO, a la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y a SOMOS SINDICALISTAS, quienes no acudieron al acto del juicio, pese a estar citados debidamente.

Constatado que, ninguno de los sindicatos antes dicho participó, como tal, en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que aprobó el Plan de Igualdad 2018- 2011, es patente que carecen de legitimación pasiva, por lo que vamos a absolverlos por dicha razón.

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

FALLO:

En la demanda de impugnación de convenio, por el procedimiento de conflicto colectivo, promovida por UGT, estimamos de oficio la excepción de falta de legitimación pasiva de CSI-CSIF, la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO, a la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y a SOMOS SINDICALISTAS, a quienes absolvemos de los pedimentos de la demanda.

Estimamos la demanda de impugnación de convenio, por el procedimiento de conflicto colectivo, promovida por UGT, por lo que anulamos el Plan de Igualdad 2018-2021 de la empresa demandada, por lo que condenamos a Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A., D. Segundo , D. Teodulfo , Dña. Claudia , Unión Sindical Obrera, a todos a estar y pasar por dicha nulidad a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de los Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº

haciendo constar en las observaciones el n° 2419 0000 00 0101 19; si es en efectivo en la cuenta n° 2419 0000 00 0101 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.