

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Gonzalo Moliner Tamborero

Fecha Sentencia: 20/10/2011

Recurso Num.: CASACION 23/2011

Fallo/Acuerdo : Sentencia Desestimatoria

Votación: 13/10/2011

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. Jordi Agustí Juliá

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Emilia Carretero Lopategui

Reproducido por: TDE

Nota:

RECURSO DE CASACION ORDINARIO. CONFLICTO COLECTIVO. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "FORD ESPAÑA, S.L.". CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. DERECHO A PARTICIPAR EN LA MISMA. RECURRE EL SINDICATO CC.OO. SE DESESTIMA EL RECURSO POR : a) cuestión nueva; b) no es Comisión negociadora; y c) su constitución no ha sido arbitraria ni antijurídica. Reitera doctrina : sentencias 30-05-2008 (recurso casación 153/2006) y 04-11-2009 (rcud. 4450/2007).

Recurso Num.: CASACION/23/2011

Ponente Excmo. Sr. D.: Jordi Agustí Juliá

Votación: 13/10/2011

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Emilia Carretero Lopategui

**SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

Excmos. Sres.:

**D. Aurelio Desdentado Bonete
D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. Jordi Agustí Juliá
D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga
D^a. María Lourdes Arastey Sahún**

En la Villa de Madrid, a veinte de Octubre de dos mil once.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por la **FEDERACION DE INDUSTRIA DEL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la **AUDIENCIA NACIONAL**, de fecha 22 de diciembre de 2010 (procedimiento nº 203/2010), en virtud de demanda formulada por dicho Sindicato -a la que se adhirió el Sindicato **CGT-** frente a "**FORD ESPAÑA, S.L.**", el **COMITE DE EMPRESA DE "FORD ESPAÑA, S.L.**", y la **FEDERACIÓN ESTATAL DEL METAL DE LA UNICIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (MCA-UGT)**, sobre Conflicto Colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida **METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT, FEDERACION DE INDUSTRIA (MCA-UGT)** representada por la letrada D^a Josefa Martínez Riaza.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **JORDI AGUSTÍ JULIÁ**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, se presentó demanda sobre CONFLICTO COLECTIVO de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "a) Se declare el rececho de CC.OO. a participar, como miembro de pleno derecho, en la Comisión de Igualdad de Oportunidades que negocia el Plan de Igualdad para la totalidad de la empresa, al igual que las restantes representaciones sindicales que tienen derecho a participar en la negociación colectiva de la empresa.- b) Subsidiariamente, y para el caso de que se desestime la pretensión anterior, se declare el derecho a que los 3 miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sea determinados y fijados con arreglo a un criterio de proporcionalidad en el número de representantes obtenidos y que, por lo tanto, uno de ellos pertenezca a CC.OO.“.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora, modificó la petición de su escrito de demanda, adhiriéndose el Sindicato CGT, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 22 de diciembre de 2010, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que, previo rechazo de la excepción de litispendencia opuesta por Ford España, y con desestimación de la demanda formulada por CCOO, a la que se adhirió CGT, contra UGT, Ford España y STM, debemos absolver y absolvemos a los demandados de las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- La composición actual de los comités de empresa FORD ESPAÑA, SL es la siguiente: UGT: 20 delegados.- CCOO: 7 delegados.- CGT: 5 delegados.- S.T.M.: 3 delegados.- SEGUNDO.- El 10-05-2010 se publicó en el BOE resolución de la Dirección General de Trabajo de 26-04-2010, por la que se registró y publicó el XV Convenio colectivo de FORD ESPAÑA, SL, suscrito por la dirección de la misma y los comités de empresa en representación de los trabajadores.- Dicho convenio obra en autos y se tiene por reproducido, si bien en su art. 159 se dice lo siguiente: "Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa Ford España, S.L.- Por ello, y teniendo presente el papel de Ford España S.L. como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos generales: Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de

obligaciones familiares y el estado civil.- Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa mejorando las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.- Continuar en la implantación de medidas que desarrollen y garanticen la política sobre dignidad en el trabajo suscrito entre la dirección de la empresa y los sindicatos en el seno del comité de empresa europeo.- A tenor del compromiso adquirido por las partes firmantes, se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por dos representantes de cada una de las partes, estando constituida la representación de los trabajadores, preferentemente por los miembros integrantes en el comité empresa, que estará facultada para negociar el Plan de Igualdad de Ford España, S.L.- Esta comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes. El funcionamiento de esta comisión, no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.- Para la consecución de los objetivos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ambas partes se comprometen a negociar un plan de igualdad de Ford España, S.L., concebido éste como un conjunto ordenado de medidas que fijará 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.- En este sentido la empresa realizará el diagnóstico de situación, facilitando la documentación que se desprende de dicho diagnóstico a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.- El diagnóstico de situación previsto por la Ley 3/2007 se llevará a cabo en un plazo de doce meses contados a partir de la firma del convenio colectivo.- Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa negociará el citado Plan de Igualdad de Ford España, S.L. con los representantes de los trabajadores en la comisión de igualdad de oportunidades, y, tanto el contenido del mismo como las medidas que, en su caso, deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo.- En todo caso, el Plan de Igualdad de la empresa Ford España, S.L. entrará en vigor el día 1 de enero de 2011”.- TERCERO.- El 11-03-2010 se reunió el pleno ordinario del comité de empresa de Ford España, SL, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se debatió, entre otras materias, sobre la composición de la comisión de igualdad, pactada en el art. 159 del convenio, acordándose por mayoría que los delegados elegidos serían los propuestos en la lista de UGT.- CUARTO.- El 2-07-2010 el secretario del comité de empresa remitió a las secciones sindicales, representadas en el mismo, el “diagnóstico de situación”, realizado por la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2007, que obra en autos y se tiene por reproducido.- El 21-07-2010 las Secciones Sindicales de CCOO; CGT y UGT emitieron documentos, en los que se pronunciaban sobre el diagnóstico de situación antes dicho.- Dichos documentos obran en autos y se tienen por reproducidos, al igual que el emitido por STM el 26-07-2010.- El 22-07-2010 se reunió nuevamente el pleno del comité de empresa, donde se debatió sobre el diagnóstico reiterado, manifestándose por CCOO que tenía derecho a tener un representante en la comisión, lo que fue denegado por la mayoría del comité, que recordó que la representación de los trabajadores fue elegida democráticamente por el comité de empresa el 2-07-2010.- QUINTO.- CCOO interpuso demanda de conflicto colectivo, que obra

en autos y se tiene por reproducida, en la que pretendía se permitiera que todos los sindicatos pertenecientes al comité de empresa pudieran participar en la comisión de igualdad de la empresa demandada.- Dicha demanda correspondió al Juzgado de lo Social nº 9 de Valencia, quien dictó sentencia el 24-09-2010 en la que declinó la competencia objetiva a favor de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.- SEXTO.- El 19-10-2010 se constituyó formalmente la comisión de igualdad de la empresa demandada, levantándose Acta que obra en autos y se tiene por reproducida.- SEPTIMO.- En la reunión de la comisión, celebrada el 21-10-2010, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, los representantes del comité de empresa hicieron entrega a la representación empresarial, quien entregó, a su vez, un borrador de Plan de igualdad, las aportaciones realizadas por las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa.- El 26-10-2010 la comisión elaboró un plan de prevención del acoso por motivos laborales, sexuales y/o por razón de sexo, conviniéndose su inclusión como anexo en el futuro plan de igualdad, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida.- El 28-10-2010 se produce una nueva reunión de la comisión, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, en la que la empresa presentó un nuevo borrador, instándose por la representación social la búsqueda de mayores acercamientos.- El 2-11-2010 la comisión celebra otra reunión, en la que dio por concluidos sus trabajos, llegándose a un acuerdo sobre un texto consensuado, manifestándose expresamente que "la parte social presentará para su aprobación definitiva al comité de empresa convocado al efecto, quedando emplazadas ambas partes para su firma definitiva".- El 4-11-2010 se reúne el comité de empresa, aprobándose la propuesta de plan de igualdad, realizada por la comisión, por 19 votos a favor, frente a 13 votos a favor de una alternativa, denominada "propuesta conjunta", apoyada por CCOO, CGT y STM.- El 8-11-2010 se aprobó definitivamente el plan de igualdad 2011-2013 de la empresa FORD ESPAÑA, SL, que obra en autos y se tiene por reproducido, al igual que su acta de aprobación.- OCTAVO- Existe un Reglamento del Comité de empresa de 5 de Marzo de 2003, cuyo art 42 dispone: El número de miembros que componen las Comisiones de Trabajo existentes en la Empresa está determinado por lo establecido en el Convenio Colectivo y/o normativa laboral común y la designación de los mismos se hará atendiendo a criterios de proporcionalidad directa, en función de los resultados obtenidos por los Sindicatos y/o grupos sindicales en las elecciones sindicales.- Se han cumplido las previsiones legales".

CUARTO.- Por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, basado en un único motivo, amparado en el apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por infracción por violación del artículo 85.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 17 de mayo de 2011, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte demandada para que formalizase su impugnación en el plazo de diez días.

SEXTO.- Evacuado el trámite de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 13 de octubre de 2011, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En fecha 2 de noviembre de 2010, por la **FEDERACION DE INDUSTRIA DEL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la Empresa **“FORD ESPAÑA, S.L.”**, el **COMITE DE EMPRESA DE “FORD ESPAÑA, S.L.”**, y la **FEDERACIÓN ESTATAL DEL METAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (MCA-UGT)**, interesando que dicte sentencia en su día por la que :

“a) Se declare el derecho de CC.OO. a participar, como miembro de pleno derecho, en la Comisión de Igualdad de Oportunidades que negocia el Plan de Igualdad para la totalidad de la empresa, al igual que las restantes representaciones sindicales que tienen derecho a participar en la negociación colectiva de la empresa.

b) Subsidiariamente, y para el caso de que se desestime la pretensión anterior, se declare el derecho a que los 3 miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sea determinados y fijados con arreglo a un criterio de proporcionalidad en el número de representantes obtenidos y que, por lo tanto, uno de ellos pertenezca a CC.OO.”

SEGUNDO.- En el acto del juicio oral, el Sindicato demandante modificó la petición de su escrito de demanda -a la que se adhirió el Sindicato CGT-, interesando que : “se declare el derecho de CC.OO. a participar, como miembro de pleno derecho, en la citada Comisión, o que subsidiariamente se declare el derecho a que los 2 miembros de tal Comisión sean determinados y fijados con arreglo a un criterio de proporcionalidad en el número de representantes obtenidos y, por lo tanto uno de ellos pertenezca a CC.OO.”

Celebrado el acto del juicio oral, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en fecha 22 de diciembre de 2010 (procedimiento 203/2010), cuyo fallo es del tenor literal siguiente : “Que, previo rechazo de la excepción de litispendencia opuesta por Ford España, y con desestimación de la demanda formulada por CC.OO, a la que se adhirió CGT, contra UGT, Ford España y STM, debemos absolver y absolvemos a los demandados de las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos.”

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpone por la parte demandante **FEDERACION DE INDUSTRIA DEL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, el presente recurso de Casación basado en el único y siguiente motivo, amparado en el apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral : infracción por violación del artículo 85.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores sobre contenido necesario del convenio colectivo, consistente en incorporar cláusulas que expliciten el

deber de negociar, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombre en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y violación del artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con las sentencias del Tribunal Constitucional 171/1993, de 27 de mayo, 73/1984, de 27 de junio, 12/1983, de 22 de febrero y 184/1991, de 30 de septiembre, así como la doctrina contenida en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 2008; y tras expresa referencia a que la única pretensión procesal que queda subsistente es la que : “se declare el derecho de CC.OO. a participar como miembro de pleno derecho en la comisión de igualdad de oportunidades que negocia el plan de igualdad para la totalidad de la empresa”, alegando, sustancialmente, que la negociación del convenio de la empresa Ford España, S.L. se hizo por la pluralidad de los comités de empresa, y el citado convenio no establece ningún órgano de representación unitaria a nivel de la empresa o de la totalidad de los centros afectados por el convenio, como debe ser el Comité Intercentros, y si no existe este Comité, como es el caso, las comisiones que el convenio colectivo establece y que sean comisiones de negociación colectiva y no de mera administración, aplicación o interpretación del convenio, no pueden ser designadas por acuerdo mayoritario del denominado pleno de los comités de empresa, sino que de conformidad con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y doctrina del Tribunal Constitucional debe ser negociado por los sindicatos, como sujeto colectivo con legitimación negocial en el ámbito superior al centro de trabajo como se establece en el precepto señalado y en la doctrina sentada en las sentencias relacionadas, y como establece también el artículo 2.2d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estas normas legales –se afirma por el recurrente- son normas de derecho necesario y no pueden ser sustituidas ni derogadas por el contenido de un convenios colectivo, el cual no es un instrumento jurídico idóneo para privar a un sindicato del medio de acción sindical que a través de su derecho a la participación en la negociación colectiva le otorga la ley. Este es el principal error jurídico que comete la sentencia recurrida, que por tanto infringe –reitera el recurrente- tanto el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y la doctrina constitucional y del Tribunal Supremo citada. En función de todo ello -argumenta el Sindicato recurrente- en el presente caso los dos representantes en la Comisión de Igualdad deber ser elegidos con la proporcionalidad correcta, ol que implica que UGT tiene derecho a un representante, y el otro le corresponde a CC.OO. que es el primero de los sindicatos minoritarios.

CUARTO.- El planteamiento del recurrente, y por ende, el motivo, merece respuesta negativa, y ello en base a los siguientes razonamientos :

A) La parte recurrida, en su escrito de impugnación al recurso, objeta que con este motivo se está planteando una cuestión nueva que no fue suscitada en la instancia y que, por tanto, no puede ser objeto de un motivo de casación, posición que comparte el preceptivo informe del Ministerio Fiscal. Efectivamente, ello es así, pues tanto en la demanda como en el acto de juicio el demandante –ahora recurrente- pretendía que se reconociera su derecho a

participar en la comisión de igualdad, mediante la aplicación del principio de proporcionalidad. En cambio, ahora, en el recurso, denuncia la infracción por parte de la sentencia del artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto que la comisión de igualdad al ser –afirma- una comisión negociadora debe ser negociada por los Sindicatos, ya que no puede ser designada por el comité de empresa, y al no existir Comité Intercentros, los Sindicatos son el único sujeto colectivo con legitimación negocial en el ámbito superior al centro de trabajo, según dispone el ya citado artículo 87.2 del Texto estatutario.

Al respecto, no planteada esta cuestión, ni tampoco la infracción del artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores en la demanda como causa específica de impugnación, es claro que no puede plantearse ahora como motivo en este recurso, al constituir una cuestión nueva. En efecto, como recuerda la sentencia de esta Sala de 21 de febrero de 2005 (recurso casación 43/2004), *“ha señalado una reiterada doctrina de esta Sala (sentencias de 26 de noviembre de 2003, 26 de enero de 2004 y 2 de abril de 2004, entre las más recientes), el carácter extraordinario del recurso de casación veda ese planteamiento, como por lo demás se encarga de precisar el artículo 205.e) de la Ley de Procedimiento Laboral, que vincula la denuncia de infracción de normas del ordenamiento a las que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate; no las que no han sido objeto de tal debate en la instancia”*; y como esto es precisamente lo que ocurre con la denuncia que ahora se formula, ha de ser rechazada.

B) Por otra parte, y con respecto a la sentencia de esta Sala de fecha 30 de mayo de 2008 (recurso de casación 153/2006), invocada por el recurrente, sobre el principio de proporcionalidad aplicable a las comisiones negociadoras, conviene señalar que no resulta de aplicación al presente caso. En efecto, en un primer razonamiento decíamos que : *“Efectivamente, ya con el antecedente de la sentencia de 10 de febrero de 1.992, la sentencia de esta Sala de 15 de diciembre de 1994 (recurso casación 540/1994), hacía referencia a la doctrina del Tribunal Constitucional –Sentencias 184/1991; 73/1984; 9/1986 y 39/1986, cuando señala que “lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de “comisiones cerradas” reservadas a las partes del convenio colectivo, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al Sindicato en base a su representatividad”, por lo que las partes del convenio no pueden “establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo”, si bien sin traspasar ese límite las partes, en uso de la autonomía colectiva, pueden crear no sólo comisiones de interpretación y administración, sino también órganos de cooperación y colaboración”*; criterio reiterado en la sentencia del Tribunal Constitucional 213/1991”, a lo que adicionábamos en un segundo razonamiento que : *“Con posterioridad la sentencia de esta Sala de 30 de mayo de 2001 (rec. 1593/2000), hacía referencia al “esquema básico de que la proporcionalidad en las comisiones de negociación debe de mantenerse como medio necesario para la efectividad del derecho a la negociación colectiva que se halla dentro del contenido esencial del derecho a la libertad sindical del art. 28 de la Constitución, como se ha exigido de forma reiterada tanto por el Tribunal Constitucional - SSTCº 73/1984, de 27 de junio o 184/1991, de 30 de*

septiembre - como de esta Sala - SSTS 31-10-1995 (Rec.-218/95), 28-1-2000 (Rec.-1760/99), 11-7-2000 (Rec.-3314/99), 5-12-2000 (Rec.- 4371/99) ...”

Ahora bien, en el presente caso, se declara probado en la sentencia recurrida, y no se combate por el recurrente por la vía de la denuncia del error de hecho, que la Comisión de Igualdad no es propiamente una comisión negociadora, sino que finalidad es de simple estudio y propuestas al Comité de empresa, que es quien las acepta o rechaza, y que de este Comité si forma parte el Sindicato recurrente. De ahí, que en aplicación de propia doctrina invocada por el recurrente, y como ya se adelantó, el motivo no pueda prosperar; y

C) Finalmente, conviene asimismo poner de manifiesto, que el hecho de que el Sindicato recurrente, como también el Sindicato de CGT, hayan quedado excluidos de la composición de la Comisión de Igualdad, al tratarse de sindicatos minoritarios y ser únicamente dos los componentes sociales de dicha Comisión, no vulnera el principio de libertad sindical proclamado en el artículo 28 de la Constitución española, ni el principio de proporcionalidad de tal precepto derivado, pues en relación a la Libertad Sindical y al derecho de los Sindicatos a participar en las Comisiones de los Convenios Colectivos y los límites de este derecho, la sentencia de esta Sala 4 de noviembre de 2009 (rcud. 4450/2007), dictada en caso análogo, citaba la de 14 de marzo de 2006, que llevaba a cabo un recordatorio de la doctrina del Tribunal Constitucional sentada en sus sentencias 32/1990 y 137/1991. En la primera de estas sentencias, el Tribunal Constitucional recordaba que : *“este Tribunal ha afirmado reiteradamente que aunque en el derecho de libertad sindical está implícita la igualdad de trato entre los Sindicatos, ello no excluye la posibilidad de tratamiento desigual de los Sindicatos, en función de su representatividad, siempre que ello se haga con arreglo a criterios objetivos, y la diferencia de trato responda a una finalidad constitucionalmente legítima y sea proporcionada y razonable”*.

Y en la segunda de las mencionadas sentencias, con cita de la sentencia 187/1987, el Tribunal Constitucional añadía que : *“no toda decisión acerca del índice de representatividad de un Sindicato afecta eo ipso al derecho fundamental de libertad sindical, ni siquiera cuando como resultado de la misma, se reduzca la participación de dicho Sindicato en la Comisión Negociadora de un Convenio Colectivo o se recorten sus posibilidades de actuación dentro del sector correspondiente»; sólo se lesionará la libertad sindical -concluía la citada Sentencia, así como la posterior STC 235/1988- cuando la disminución del número de representantes en la Comisión tenga su origen en «una decisión contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada»; en otros términos, para entender vulnerado el art. 28.1 de la Constitución, la disminución o reducción ha de producirse de una manera «arbitraria o antijurídica», debiéndose tener en cuenta, finalmente, que las decisiones que distingan entre diversos Sindicatos han de ser «fundadas o no arbitrarias»”*.

En este sentido, y si en el presente caso -como se pone de manifiesto en la sentencia de instancia-, la decisión del Comité de Empresa por la que se acordó que acudieran a la Comisión de Igualdad dos miembros de la UGT, fue

absolutamente democrática, dado que las decisiones de dicho órgano se toman por mayoría, y UGT tiene 20 delegados sobre un total de 35 delegados, es claro, que la composición de la Comisión de Igualdad por lo que se refiere a los componentes “sociales”, que son únicamente dos, no puede calificarse de arbitraria ni antijurídica, y por ende, como ya se ha adelantado, la exclusión de los Sindicatos CC.OO y CGT minoritarios en la empresa de dicha Comisión no vulnera el principio de libertad sindical proclamado en el artículo 28 de la Constitución española, ni el principio de proporcionalidad de tal precepto derivado, máxime –se insiste- si como está probado la repetida Comisión de Igualdad no es propiamente negociadora y se ha acreditado que sus decisiones se tomaron por el Comité de Empresa en donde tanto los mencionados Sindicatos como los demás minoritarios pudieron presentar, debatir y votar sus propias propuestas.

QUINTO.- Los razonamientos precedentes conllevan, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida, sin que proceda pronunciamiento sobre costas procesales.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de Casación interpuesto por la **FEDERACION DE INDUSTRIA DEL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL, de fecha 22 de diciembre de 2010 (procedimiento nº 203/2010), en virtud de demanda formulada por dicho Sindicato -a la que se adhirió el Sindicato CGT- frente a “**FORD ESPAÑA, S.L.**”, el **COMITE DE EMPRESA DE “FORD ESPAÑA, S.L.”**, y la **FEDERACIÓN ESTATAL DEL METAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (MCA-UGT)**, sobre Conflicto Colectivo. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la **COLECCIÓN LEGISLATIVA**, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agustí Juliá hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.