

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Gonzalo Moliner Tamborero

Fecha Sentencia: 24/01/2012

Recurso Num.: CASACION 22/2011

Fallo/Acuerdo : Sentencia Desestimatoria

Votación: 18/01/2012

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

Reproducido por: DRA

Nota:

Convenio Colectivo. Negociado por el Comité de empresa. Participación en una Comisión Negociadora. Con arreglo al Convenio, cuya validez no impugna el sindicato que pretende participar en ella y que no intervino como tal en la negociación del Convenio, razón por la que es correcta la exclusión del sindicato recurrente.

Recurso Num.: CASACION/22/2011

Ponente Excmo. Sr. D.: José Manuel López García de la Serrana

Votación: 18/01/2012

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

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

Excmos. Sres.:

**D. Aurelio Desdentado Bonete
D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. Luis Fernando de Castro Fernández
D. José Manuel López García de la Serrana
D^a. Rosa María Virolés Piñol**

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Enero de dos mil doce. Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por el Letrado Don Diego de las Barreras del Valle, en nombre y representación de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 11 de noviembre de 2010, en actuaciones nº 157/10 seguidas en virtud de demanda a instancia de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) contra FORD ESPAÑA, S.L., COMITE DE EMPRESA EN FORD ESPAÑA S.L., SECCIÓN DE LA UNIÓN GENERAL DEL TRABAJO (U.G.T.) EN FORD ESPAÑA S.L., COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) EN FORD ESPAÑA S.L. y S.T.M. INTERSINDICAL VALENCIANA EN FORD ESPAÑA S.L., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurrido COMISIONES OBRERAS representada por el Letrado Don Enrique Lillo Pérez, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES representada por la Letrada Doña Josefa Martínez Rianza.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **JOSÉ MANUEL LÓPEZ GARCÍA DE LA SERRANA**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO se planteó demanda de CONFLICTO COLECTIVO de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que se declare el derecho de mi representada 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 "FORD ESPAÑA S.L.", obligando a las demandadas a estar y pasar por tal declaración.

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

TERCERO.- Con fecha 11 de noviembre de 2010 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "En la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por CGT, a la que se adhirieron CCOO y STM, desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de acción, alegadas por UGT y FORD ESPAÑA, SL y desestimamos, así mismo, la demanda antes dichas, absolviendo a FORD ESPAÑA, SL y UGT de los pedimentos de la misma."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: 1º.- La composición actual de los comités de empresa de FORD ESPAÑA, SL es la siguiente: UGT: 20 delegados. CCOO: 7 delegados. CGT: 5 delegados. S.T.M.: 3 delegados. 2º.- 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 desprenda 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". 3º.- El 9-03-2010 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. 4º.- 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. 5º.- 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. 6º.- 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. 7º.- 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 5-11-2010 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. 8º.- El 19-07-2010 se intentó la conciliación ante el SIMA, que tuvo lugar sin efecto. Se han cumplido las previsiones legales."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT).

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas y evacuado el traslado conferido por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar IMPROCEDENTE el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de enero de 2012, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia que desestima la demanda, encaminada al reconocimiento del derecho de la demandante a participar, como miembro de pleno derecho, en la Comisión de Igualdad de Oportunidades que negocia el Plan de Igualdad en la empresa demandada, se ha interpuesto el presente recurso de casación ordinaria por el sindicato demandante, quien en primer lugar pretende, al amparo del art. 205-d) de la L.P.L., la revisión de los hechos que declara probados la sentencia recurrida,

para que se de nueva redacción al ordinal séptimo del relato de hechos probados que contiene la sentencia impugnada.

La pretensión revisora, consiste, sustancialmente, en añadir al relato impugnado ciertas adiciones que ponen de relieve que en la reunión de 21 de octubre de 2010 se entregaron a la representación empresarial las opiniones y aportaciones al diagnóstico de situación efectuado por las secciones sindicales en reunión de 21 de julio de 2010, así como que entre esta última fecha y el 4 de noviembre de 2010 no se celebró ninguna reunión del comité de empresa en la que se trataran propuestas para la negociación del Plan de Igualdad, sin que los representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad transmitieran información alguna al comité de empresa sobre la negociación que llevaban a cabo.

No puede accederse a las modificaciones fácticas interesadas, porque con respecto a la falta de negociación durante el periodo de 21 de julio de 2010 al 4 de noviembre siguiente no se citan, cual es preceptivo, los documentos que evidencian el error en la valoración de la prueba que se denuncia. En cuanto a la modificación del primer párrafo del ordinal séptimo, para que se hable de aportaciones al "Diagnóstico de Situación" y no de Plan de Igualdad, los documentos en que se funda no evidencian el error de la sentencia impugnada, pues hacer aportaciones a la propuesta de diagnóstico y de plan recibidos equivale a negociar. Además, el rechazo de las modificaciones interesadas lo impone su falta de trascendencia para el sentido del fallo, cual, tácitamente, reconoce el recurso al no fundar en ellas ningún motivo jurídico, cosa lógica porque lo que se controvierte, el objeto de la presente litis, no es si hubo negociación o no del Plan de Igualdad, sino el derecho de la recurrente a participar en la Comisión de Igualdad de Oportunidades que establece el Convenio Colectivo de la empresa demandada, como miembro de pleno derecho.

SEGUNDO.- El otro motivo del recurso alega, al amparo del art. 205-e) de la L.P.L., infracción de los artículos 28-1 de la Constitución, 2-2-d) y 8-2-b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y 85-1-2º del Estatuto de los Trabajadores. Funda su pretensión la recurrente en que, como su derecho a la negociación colectiva forma parte del derecho sindical, no puede ser excluida de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que regula el artículo 159 del XV Convenio Colectivo de Ford España, pues esta Comisión tiene carácter negociador y deben formar parte de ella todos los sindicatos legitimados para negociar el Convenio.

Ante todo conviene reiterar que es objeto de esta litis determinar el derecho de la recurrente a formar parte de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que establece el citado artículo 159, precepto cuya validez no ha sido controvertida, ni puesta en duda por la hoy recurrente, quien en todo momento ha argumentado que, como está legitimada para negociar el Convenio, tiene derecho a formar parte de las comisiones que el mismo crea que tengan carácter negociador. Se hace preciso, por tanto, tener presente lo dispuesto en el artículo 159 del Convenio de aplicación, donde se dispone: *"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 desprenda 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".

Una simple lectura del precepto convencional transcrito nos muestra que con él los negociadores del Convenio dan respuesta a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 85-1 del E.T. en relación con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. El Convenio establece las líneas generales para promover y lograr la efectiva igualdad de hombres y mujeres, eliminar toda discriminación por razón de sexo, promocionar a la mujer, protegerla del acoso, garantizar su dignidad y otras medidas, para cuyo logro se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades, dentro de la que se negociará el Plan de Igualdad. Con ello se satisfacen las exigencias del citado artículo 85-1, precepto que establece que forma parte del contenido de los

convenios colectivos, "el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad...", mandato que no obliga a una negociación exhaustiva, sino a establecer en el Convenio Colectivo medidas que favorezcan la igualdad, como puede ser la implantación de un Plan de Igualdad. Lo dicho concuerda con lo dispuesto en los artículos 43-2 y 45, número 2 y 3, preceptos que establecen que los planes de igualdad se negociaran "en la forma que se determine en la legislación laboral" y que esos planes se elaborarán y aplicarán "cuando así se establezca en el Convenio Colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

De los preceptos analizados se deriva que es preciso que los convenios colectivos contengan disposiciones que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, pero que la elaboración de los planes de igualdad se negociará en la forma prevista en el convenio y no de la misma manera que se negocia el convenio. Debe destacarse, además, que el Convenio Colectivo que nos ocupa fue negociado por la empresa con los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y no con los sindicatos más representativos, dato relevante porque, si el sindicato recurrente no intervino como tal en la negociación del convenio, difícilmente, puede alegar la violación de su derecho a negociar por no ser parte de una Comisión creada por un Convenio Colectivo a cuya negociación no fue llamado y en la que no tenía derecho a participar. Como con acierto apunta la sentencia recurrida con base en las S.S.T.C. nº 118/1983, 95/1996, 80/2000 y 222/2005 los comités de empresa pueden ser titulares del derecho a la negociación colectiva, pero no al de libertad sindical que tienen los sindicatos (art. 28 de la Constitución), matiz relevante porque, nuestro Tribunal Constitucional, también ha señalado que "el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos se integra en el de libertad sindical... como contenido de dicha libertad, en los términos que tal facultad de negociación les sea otorgada por la normativa vigente". De ello se deriva, que si el sindicato recurrente, conforme al art. 87 del E.T., no participó en la negociación del Convenio Colectivo, ni tenía derecho a participar en ella, no puede alegar la existencia de un derecho propio a la negociación colectiva que haya sido violado por la no participación en la Comisión de Igualdad de algún miembro del comité de empresa que pertenezca a él, razón por la que, al no existir la infracción dicha, no se ha violado tampoco el derecho a su libertad sindical, infracción que requiere como premisa la existencia del derecho a participar en la negociación. Asimismo, dado el ámbito en que se ha producido la negociación, tampoco pueden alegar la violación del derecho a la libertad sindical los miembros del comité de empresa pertenecientes al sindicato recurrente, pues intervinieron en la negociación del convenio como miembros electos del comité de empresa y no como miembros de un sindicato, esto es fuera del ámbito de aplicación del derecho a la libertad sindical.

Por otro lado, tampoco puede afirmarse de forma tajante que el Comité de Empresa quedase excluido de la negociación con la designación de dos de sus miembros, pues, cual muestran los ordinales cuarto y séptimo de los hechos probados, fue oído sobre el "diagnóstico de situación", sus miembros pudieron formular observaciones y la aprobación del Plan de Igualdad se

condicionó a su aprobación por el Comité, lo que hizo por mayoría de 20 a 13 votos en reunión en la que se presentó una propuesta alternativa, lo que supuso su aprobación por el mismo Comité de Empresa que había negociado el Convenio Colectivo.

Por todo lo razonado, procede desestimar el recurso, al no haberse producido las violaciones cuestionadas, ni impugnado la validez del artículo 159 del Convenio Colectivo de aplicación que estableció la forma de llevar a efecto la negociación, cual ha informado el Ministerio Fiscal. Sin costas.

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 para unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don Diego de las Barreras del Valle, en nombre y representación de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 11 de noviembre de 2010, en actuaciones nº 157/10 seguidas en virtud de demanda a instancia de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) contra FORD ESPAÑA, S.L., COMITE DE EMPRESA EN FORD ESPAÑA S.L., SECCIÓN DE LA UNIÓN GENERAL DEL TRABAJO (U.G.T.) EN FORD ESPAÑA S.L., COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) EN FORD ESPAÑA S.L. y S.T.M. INTERSINDICAL VALENCIANA EN FORD ESPAÑA S.L.. Confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al Organismo 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.