

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****AUDIENCIA NACIONAL***Sentencia 23/2020, de 24 de febrero de 2020**Sala de lo Social**Rec. n.º 270/2019***SUMARIO:**

**Conflicto colectivo. Plan de igualdad de grupo de empresas. Impugnación.** *Implantación unilateral del plan de igualdad a todas las empresas del grupo, siendo obligatorio, únicamente, a una de ellas, de acuerdo con la normativa vigente en el momento de su adopción (empresas de más de 250 trabajadores). Alegación de falta de representantes de los trabajadores en la mayor parte de los centros afectados.* Constatado por la Sala que se trata de un Plan de Igualdad de Grupo que engloba a una empresa obligada y a otras que no lo están, que en su contenido no distingue la situación de unas y otras ni contempla medidas específicas para cada una de ellas, incumple la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, dado que no se ajusta a la situación real y específica de cada empresa. Asimismo, las reglas de legitimación para negociar colectivamente son las aplicables para la negociación de los Planes de Igualdad, por expresa llamada de la Ley Orgánica 3/2007 y, dado que las empresas no impulsaron la negociación con quienes eran sus interlocutores válidos al tratarse de un Plan de Igualdad para un Grupo de empresas (en el caso sindicatos más representativos a nivel estatal, así como los afiliados, federados o confederados a los mismos, ex art. 87.2 TRET) y sí lo hicieron, por el contrario, con los representantes unitarios de dos de las empresas implicadas, ello ha dado lugar a la nulidad del Plan, al haber asumido una tarea para la que no ostentaban legitimación. **Plazo de prescripción.** La impugnación por ilegalidad de un convenio colectivo no está sujeta a plazo y puede hacerse a lo largo de toda su vigencia. Proyectando esa doctrina al caso enjuiciado, la Sala entiende que, al no haber norma alguna que establezca un plazo cierto, el tiempo de su vigencia es hábil para solicitar su anulación, de modo que la acción colectiva no tiene plazo inicial de cómputo de la prescripción mientras permanezca vigente el instrumento impugnado. **Daños morales.** Se reconoce una indemnización por daños morales de 1.251 euros en correspondencia con la tipificación del TRLISOS para infracciones graves en materia de relaciones colectivas en su grado medio, al no concurrir reincidencia ni mala fe, a lo que se une que el propio sindicato demandante no reclamó, como tal, participar en la negociación, aunque sí lo hicieran los comités de empresa.

**PRECEPTOS:**

Ley Orgánica 3/2007 (LOIMH), arts. 45 y 46.  
RDLeg 2/2015 (TRET), art. 87.1.

**PONENTE:**

*Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.*

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIALMADRID 00023/2020**

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 23/2020

Fecha de Juicio: 18/2/2020

Fecha Sentencia: 24/2/2020

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000270 /2019

Ponente: Dª Mª CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Demandante/s: FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS

Demandado/s: EDITORIAL CRUÏLLA, SA, TECNOLOGIA Y GESTION EDUCATIVA, SL, EDITORIAL SM INTERNACIONAL, SL, PPC EDITORIAL Y DISTRIBUIDORA, SA, ACENTO EDUCACION, SA, COMERCIAL DE EDICIONES SM, SA, FESMC-UGT, FUNDACION SANTAMARIA EDICIONES SM, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2019 0000285

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000270 /2019

Procedimiento de origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS /

Ponente Ilma. Sra: Dª MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

SENTENCIA 23/2020

ILMA. SRA.PRESIDENTE:

Dª EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

Dª MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a veinticuatro de febrero de dos mil veinte.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000270 /2019 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (Ietrada D<sup>a</sup> Rosa González) contra EDITORIAL CRUÏLLA, SA, TECNOLOGIA Y GESTION EDUCATIVA, SL, EDITORIAL SM INTERNACIONAL, SL, PPC EDITORIAL Y DISTRIBUIDORA, SA, ACENTO EDUCACION, SA, COMERCIAL DE EDICIONES SM, SA, FUNDACION SANTAMARIA EDICIONES SM (Ietrado D. Julio Fernández-Quiñones), FESMC-UGT (no comparece), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI.

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### Primero.

S egún consta en autos, el 3 de diciembre de 2019 la representante de la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra COMERCIAL DE EDICIONES SM, SA, TECNOLOGIA Y GESTION EDUCATIVA, SL, FUNDACION SANTAMARIA EDICIONES SM, EDITORIAL CRUÏLLA, SA, ACENTO EDUCACION, SA, EDITORIAL SM INTERNACIONAL, SL, PPC EDITORIAL Y DISTRIBUIDORA, SA, FESMC-UGT, con citación del Ministerio Fiscal.

#### Segundo.

- La Sala acordó el registro de la demanda, celebrándose juicio el día 18 de febrero de 2020, tras intento de conciliación sin avenencia, en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

No compareció, estando citado en legal forma, FESMC-UGT.

#### Tercero.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

CCOO se ratificó en el contenido de la demanda, en cuyo suplico solicita que:

- "a) Se declare la nulidad radical del Plan de Igualdad impuesto unilateralmente.
- b) Se declare que la actuación de las demandadas vulnera el derecho fundamental de libertad sindical de CCOO.
- c) Se condene a las demandadas a la reparación de las consecuencias derivadas de su acción, mediante el abono solidario al Sindicato demandante de la suma de 6.250 euros (SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS) en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales."

Alegó que en el grupo de empresas se aplica un Plan de Igualdad que no ha sido acordado con los representantes de los trabajadores. Así se denunció ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que apreció vulneración del principio de correspondencia. También señaló que el Plan no se había registrado.

Concluyó señalando que el sindicato había sido reiteradamente ignorado en sus peticiones de constituir la comisión negociadora, y que la conducta empresarial constituye una vulneración de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

La representación de las empresas se opuso a la demanda, alegando prescripción al haber transcurrido más de un año desde la elaboración del plan hasta la mediación en el SIMA, que además se intentó por el comité de empresa de una de las empresas y no por el sujeto hoy accionante. CCOO rechazó que quepa apreciar prescripción cuando se impugna por ilegalidad.

Las empresas indicaron que, conforme a la LO 3/2007 en su redacción vigente en el momento de los hechos, las obligadas a tener un plan de igualdad eran solo las de más de 250 trabajadores, sin que fuera posible un plan a nivel de grupo empresarial. En coherencia con ello, existe un plan de empresa que se ha extendido a las restantes del grupo. Con este punto de partida, alegaron falta de acción ad causam respecto de las empresas que no tienen más de 250 trabajadores y que no cuentan con representantes de los trabajadores en ninguno o en alguno de sus centros de trabajo, pues se reclama una negociación que no era exigible ni tampoco posible. CCOO se opuso, indicando que el plan es uno solo implantado a nivel de grupo por decisión empresarial, de modo que no cabe analizar su obligatoriedad empresa por empresa; debió aplicarse la regla de legitimación prevista en el ET para la negociación de convenios de grupo.

Las demandadas alegaron falta de legitimación activa de CCOO, por carecer de implantación en el ámbito del conflicto, señalando que representa al 33,8% del total de trabajadores afectados. El sindicato se opuso, subrayando su condición de más representativo y firmante de todos los convenios aplicados en las diversas empresas, así como ese porcentaje de representación admitido por las demandadas.

Seguidamente, la parte demandada indicó que la única empresa obligada a contar con un plan de igualdad era Comercial de Ediciones SM, pero que existían representantes de los trabajadores en dos de sus diez centros de trabajo. Por tanto, no existía un sujeto legitimado válido para constituir la comisión negociadora, de modo que la única manera de cumplir la obligación legal era implantar el plan unilateralmente. Aun así, se contó con los representantes existentes, dándoles traslado del diagnóstico de situación y pidiéndoles aportaciones. Tras la implantación del plan, se les ha pedido, sin éxito, que designaran miembros en la comisión de seguimiento (esto se admitió pacíficamente por CCOO en fase de conclusiones), y se les ha ido informando de la puesta en marcha de las diversas medidas planificadas.

La parte demandada reconoció, en sus conclusiones, que el plan no está registrado, e indicó que para ello es necesario indicar los miembros de la comisión de seguimiento, que no está conformada por la negativa de los representantes de los trabajadores.

El Ministerio Fiscal interesó la desestimación de la demanda, al no apreciar vulneración del derecho a la negociación colectiva. Concluyó que el plan se implantó unilateralmente porque no había sujeto legitimado con quién negociarlo.

#### **Cuarto.**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, se precisa que las partes identificaron los siguientes hechos controvertidos:

-Editorial Cruïlla tenía 3 representantes de los trabajadores; en septiembre causaron baja 2, luego 1, y en el momento de presentación de la demanda carecía de representantes.

-Una vez aprobado el plan de igualdad, el 9 de octubre de 2018, se ha seguido teniendo en cuenta a los representantes de los trabajadores, requiriéndoles que nombren representantes en la comisión de igualdad.

Se admitieron como hechos pacíficos, los siguientes:

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

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

-En Fundación Santamaría Ediciones SM, Editorial Cruïlla, Editorial SM Internacional y PPC Editorial y Distribuidora, se aplica el convenio de Artes Gráficas.

-En Acento Educación se aplica el convenio de Consultoría.

-En Fundación Santamaría Ediciones SM, en octubre de 2018 todos los representantes eran de CCOO. En noviembre de 2019 se celebran elecciones y el nuevo comité está formado por cinco miembros de CCOO y cuatro de UGT.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

### Primero.

El Grupo SM está integrado por las 7 empresas demandadas.

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

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

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

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

### Segundo.

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

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

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

En Acento Educación se aplica el convenio de Consultoría.

### Tercero.

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

### Cuarto.

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

### Quinto.



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

#### **Sexto.**

El 19 de octubre de 2018 se publicó el "2º plan de igualdad de SM", que se tiene por reproducido.

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

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

#### **Séptimo.**

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

#### **Octavo.**

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

#### **Noveno.**

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

#### **Décimo.**

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

#### **Undécimo.**

. - El plan de igualdad no está registrado.

**Duodécimo.**

. - CCOO ostenta la representación de más del 33% de los trabajadores afectados por el conflicto.

S e 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, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**Segundo.**

- D e conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes -que obran en autos y fueron, todas ellas, reconocidas de contrario-:

-El primero resultó pacífico, salvo en lo relativo a la representación existente en Editorial Cruilla, que la Sala deduce de las descripciones 39, 40, 41 y 42.

-El segundo no fue controvertido.

-El tercero, de la descripción 63. Aunque en el plan de igualdad se menciona que se han analizado los datos de varias empresas del grupo, el único diagnóstico aportado alude específicamente a la Fundación Santa María.

-El cuarto, de la descripción 3.

-El quinto, de las descripciones 46 y 47.

-El sexto, de las descripciones 3 y 37.

-El séptimo, de la descripción 38.

-El octavo se deduce del cruce de correos que obra en las descripciones 44 y 45 de autos. Y, aunque se identificó como hecho controvertido, CCOO lo admitió en conclusiones, justificando la negativa a nombrar representantes para un plan que no habían negociado.

-El noveno, de las descripciones 44 y 45.

-El décimo, de la descripción 48.

-El undécimo y el duodécimo fueron pacíficos.

**Tercero.**

- Las empresas demandadas alegan la prescripción de la acción, al haber transcurrido más de un año desde la publicación del Plan de Igualdad impugnado.

Nos encontramos ante la impugnación de un Plan que la LO 3/2007 anuda a la negociación colectiva. Desde esta perspectiva, entendemos que resulta de aplicación la jurisprudencia uniforme del Tribunal Supremo, según la cual la impugnación por ilegalidad de un convenio no está sujeta a plazo y puede hacerse a lo largo de toda su vigencia (por todas, STS 01/04/2019, rec. 34/2018). Proyectando esta doctrina al caso enjuiciado, dado que no existe norma alguna que establezca un plazo cierto durante el cual pueda pretenderse la nulidad de un Plan de Igualdad, el tiempo de su vigencia es hábil para solicitar su anulación, de modo que la acción colectiva no tiene plazo inicial de cómputo de la prescripción mientras permanezca vigente el instrumento impugnado.

En consecuencia, desestimamos la excepción alegada.

**Cuarto.**

Se esgrime también la falta de legitimación activa del sindicato demandante, por entender que no cuenta con implantación suficiente en el ámbito del conflicto. Sin embargo, las demandadas reconocieron que representa a más del 33% de los trabajadores afectados por el conflicto, y, por otra parte, ostenta condición de sindicato más representativo. Conforme al art. 17.2 LRJS, que les permite actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social, la Sala desestima la excepción propuesta.

#### Quinto.

Se alega falta de acción respecto de las empresas no obligadas a contar con un plan de igualdad, por no alcanzar el número de empleados que, al momento de los hechos, se requería legalmente para que fuera exigible.

Compartimos con las demandadas que no existía obligación de contar con plan de igualdad en buena parte de las entidades del grupo. Sin embargo, lo cierto es que el plan impugnado les es de aplicación, sin que ello quede enervado por el hecho de que se deba a una decisión voluntaria de la dirección del grupo. En el momento en que se discute la validez de un plan que se les está aplicando, la acción queda expedita.

Tampoco puede apreciarse la excepción conforme a la alegación de que no existían representantes con quien negociar, pues ello forma parte del fondo del asunto y se analizará a continuación.

#### Sexto.

Nos encontramos ante un Plan de Igualdad que se aplica a todas las empresas que conforman el grupo y que se ha implementado unilateralmente. Recordemos que al momento de los hechos la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecía lo siguiente (los subrayados son nuestros):

" Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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."

Vemos que, teniendo en cuenta las plantillas de las empresas demandadas, solo Comercial de Ediciones, SM, SAU estaba obligada a contar con un Plan de Igualdad. En el resto de los casos, podía implantarse un Plan, sin más requisito que la consulta a la representación legal de trabajadores.

Sin embargo, en el grupo se opta por implementar un Plan único y conjunto para todas las empresas y no solo para la obligada. Contrariamente a lo que defendieron las demandadas, no se trata de un plan de Comercial de Ediciones extendido a las restantes entidades, sino de un diseño que, desde el inicio, se afrontó como general



para todas las empresas del grupo, o al menos en constante confusión entre aquellas y este. Así se deduce, en primer lugar, de la letra del propio Plan, que se autoproclama "de SM". Es verdad que SM podría ser el grupo o una de las empresas, pero en este último caso no sería Comercial de Ediciones, sino Fundación Santa María, que no estaba obligada a contar con un instrumento de estas características. Apunta claramente a la concepción grupal el que el propio plan afirme haberse configurado por la totalidad de las sociedades y con voluntad de aplicarse a los centros presentes y futuros de todas ellas en el territorio español. En coherencia con ello, en la encuesta previa que obra en el Plan se preguntaba a la totalidad de empleados por la situación de igualdad en el Grupo.

El diagnóstico de situación no es común, pero esto tampoco apoya la línea argumental de las demandadas, pues en cualquier caso ha desembocado en un plan único que no distingue entre las distintas sociedades, siendo imposible que la situación fuera idéntica en todas y cada una de ellas. Y lo cierto es que el único diagnóstico que consta no es siquiera de Comercial Ediciones sino de otra de las empresas, lo que contribuye al escenario de confusión entre el todo y las partes.

#### **Séptimo.**

Estamos, pues, ante un Plan de Igualdad de Grupo, que engloba a una empresa obligada y a otras que no lo estaban, y que en su contenido no distingue la situación de unas y otras ni contempla medidas específicas para cada una de ellas. Desde este punto de vista, resulta dudoso que cumpla con la previsión de la LO 3/2007, puesto que no se ajusta a la situación real y específica de cada empresa, y señaladamente de la empresa efectivamente obligada.

Por otra parte, nos encontramos con que se ha implantado unilateralmente por la dirección del Grupo, sin acudir a fórmulas de negociación colectiva tal como mandata la LO 3/2007, alegando que no existían representantes de los trabajadores en todos los centros afectados.

Téngase en cuenta el carácter sumamente restrictivo con el que el Tribunal Supremo observa la implantación unilateral de un plan de igualdad: "aunque pudiera concluirse que un bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores podría erigirse en justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional, lo cierto es que para ello deberían darse circunstancias excepcionales (Bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación)" ( STS 13/09/2018, rec. 213/2017).

La Sala considera que en este caso no concurre el elemento de absoluta excepcionalidad que permitiría siquiera plantearse la posibilidad de un plan unilateral provisional. Acudiendo a las reglas de legitimación para negociar colectivamente, que son de aplicación por expresa llamada de la LO 3/2017, vemos que el art. 87.1 ET establece que en los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores es la prevista para la negociación de los convenios sectoriales: los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

Las demandadas no impulsaron la negociación con quienes eran sus interlocutores válidos, pues no consta que se hayan dirigido de ningún modo a las organizaciones sindicales más representativas. En todo momento la interlocución se centró en los representantes unitarios que, por elementales exigencias del principio de correspondencia, no podían asumir esta tarea, por mucho que así lo reclamaran.

#### **Octavo.**

C COO solicita que se condene a las demandadas a reparar las consecuencias derivadas de su acción, mediante el abono solidario al sindicato demandante de la suma de 6.250 euros por daños morales.

Como ya es práctica habitual, asumida por el Tribunal Supremo en STS 61/2018, de 25 de enero, entre otras, la parte demandante utiliza el criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas en la LISOS para la

infracción producida en este caso. El art. 40 establece las sanciones aplicables a las infracciones graves en materia de relaciones laborales colectivas, cifrándolas en una cuantía que va desde los 626 a los 6.250 euros.

El Alto Tribunal considera que este parámetro es razonable, sin perjuicio de que "la intermediación característica del proceso laboral en la instancia se proyecta a la hora de precisar el concreto alcance que deba tener la indemnización de daños y perjuicios contemplada en la LRJS."

Pues bien, en este caso consideramos que la indemnización solicitada resulta desproporcionada, pues, aunque ha de tenerse en cuenta que la infracción tiene consecuencias sobre la situación en siete sociedades, también debe ponderarse que el incumplimiento contrario a la libertad sindical consistió en no dirigirse al sindicato para entablar la negociación, pero este tampoco reclamó ese espacio en ningún momento -contrariamente a lo que se aduce en la demanda-, sino que fueron los comités de empresa los que lo hicieron, sin que quepa confundir un tipo de representación con otro. Y aunque así hubiera sido, entendemos que las cuantías altas tendrían mejor encaje en supuestos de reincidencia o apreciación de mala fe, que aquí no concurren.

Por todo ello, consideramos razonable tomar como referencia la sanción en su grado medio, cuantificando la indemnización en 1.251 euros.

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

## FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo entablada por FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS contra COMERCIAL DE EDICIONES SM, SA, TEC NO LOGIA Y GESTION EDUCATIVA, SL, FUNDACION SANTAMARIA EDICIONES SM, EDITORIAL CRUÏLLA, SA, ACENTO EDUCACION, SA, EDITORIAL SM INTERNACIONAL, SL, PPC EDITORIAL Y DISTRIBUIDORA, SA, con citación del Ministerio Fiscal y con FESMC-UGT como interesada, previa desestimación de las excepciones de prescripción, falta de legitimación activa y falta de acción, estimamos la demanda y declaramos la nulidad del plan de igualdad impuesto unilateralmente. Igualmente, declaramos que la actuación de las demandadas vulneró el derecho fundamental de libertad sindical de CCOO, por lo que las condenamos a las empresas demandadas a la reparación de las consecuencias derivadas de su acción mediante el abono solidario al sindicato demandante de la suma de 1.251 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 lo 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 el 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 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0270 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0270 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 contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.