



Roj: **STS 2084/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2084**

Id Cendoj: **28079140012021100535**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/05/2021**

Nº de Recurso: **186/2019**

Nº de Resolución: **571/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2624/2019,**
STS 2084/2021

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 571/2021

Fecha de sentencia: 25/05/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: **186/2019**

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 25/05/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

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

Transcrito por: AOL

Nota:

CASACION núm.: **186/2019**

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 571/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes



D^a. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 25 de mayo de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la empresa Ingeniería de sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE), representada y defendida por el Letrado Sr. San Martín Rodríguez, contra la sentencia nº 85/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 26 de junio de 2019, en autos nº 101/2019, seguidos a instancia de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP- UGT) contra dicha recurrente, D. Sabino , Unión Sindical Obrera (USO), D. Secundino , Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenio por el procedimiento de conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Velasco Recio y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT) interpuso demanda de impugnación de convenio por el procedimiento de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare "la nulidad del Plan de Igualdad aprobado en el seno de la denominada "Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de ISDEFE" en fecha 3 de agosto de 2018, y finalmente publicado el día 20 de septiembre de 2018, dejando el mismo sin efecto, condenando a los codemandados a estar y pasar por la citada declaración".

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

TERCERO.- Con fecha de 26 de junio de 2019 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente 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. Sabino , D. Secundino , Dña. Fátima , Unión Sindical Obrera, a todos a estar y pasar por dicha nulidad a todos los efectos legales oportunos".

CUARTO.- Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

1º.- UGT ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación suficiente en la empresa ISDEFE.

2º.- ISDEFE regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Estudios Técnicos, publicado en el BOE de 18-01-2017.

3º.- 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".*

4º.- 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.

5º.- 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".

6º.- 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.

7º.- 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.

8º.- 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".

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la empresa Ingeniería de sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE). Su Letrado, Sr. San Martín Rodríguez, en escrito de fecha 1 de octubre de 2019, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: ÚNICO.- A amparo del art. 207.e) LRJS por infracción de las siguientes normas: LO 3/2007, 22 marzo LOIEMH en sus arts. 45, 46.2 y 64, RDL 5/2015, 30 octubre LEBEP en su disposición Adicional 7ª, art. 37.1 CE, arts. 17.5, 85.1, 88 y 89 ET.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de mayo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate.

Se discute la validez de un Plan de Igualdad de ámbito empresarial, negociado y aprobado por la Comisión de Seguimiento del Plan (CSP) precedente.

1. Hechos relevantes.

Del extenso relato de hechos probados, reproducido en su integridad más arriba, interesa destacar los siguientes:

A) En diciembre de 2009 la empresa Ingeniería de sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE) y el comité de empresa del, entonces, único centro de la misma, suscriben el I Plan de Igualdad 2011-2012.

B) El Plan contempla la constitución de una Comisión de Seguimiento (CSP), integrada por tres personas de cada una de las partes negociadoras, al tiempo que regula sus funciones.

C) En marzo de 2012 la CSP decide posponer la aprobación del Plan 2012-2014 para considerar las nuevas circunstancias derivadas de la transformación societaria prevista y de la incorporación de personal subrogado.

D) En febrero de 2013 ISDEFE se subroga en la posición de empleadora 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).

E) Como consecuencia de ello, ISDEFE pasa a tener varios centros de trabajo, cada uno con la correspondiente representación legal: 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.



F) En julio de 2014 la CSP acuerda renovar los cargos y ampliar el número de miembros y en diciembre del mismo año la empleadora promueve la negociación de un convenio colectivo de empresa, incluyendo en el mismo un Plan de Igualdad.

G) En marzo de 2016 la CSP reitera su acuerdo ampliatorio (pasando de tres a cinco miembros por cada una de las dos partes), constata el bloqueo de la negociación del primer convenio colectivo de empresa y decide seguir avanzando en temas de igualdad.

H) En junio de 2016 la CSP decide iniciar las actuaciones tendentes a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual acuerda entrevistas con tres empresas consultoras.

I) En diciembre de 2016 la CSP decide que, aunque nació con arreglo a un Plan de Igualdad que finalizaba en 2012, se mantendrá mientras haya Planes de Igualdad en la empresa. Aprueba también unas Normas de funcionamiento, conforme a cuyo artículo 20, sus funciones son "las que la legislación y el Plan de Igualdad de Isdefe le otorguen en cada momento". El artículo 40 prescribe que la toma de decisiones, en caso de ser preciso, requerirá la unanimidad de sus miembros.

J) En julio de 2018 la CSP discrepa internamente sobre la pertinencia de aprobar el nuevo Plan, tanto por razones de representatividad cuanto de contenido.

K) En agosto de 2018 la CSP acuerda, por mayoría (los cinco representantes empresariales y tres de la parte asalariada) someter el Plan de Igualdad a la dirección de la empresa.

L) En septiembre de 2018 se publica el acuerdo.

También ha quedado acreditado que ISDEFE regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Estudios Técnicos, publicado en el BOE de 18 de enero de 2017.

2. Conflicto colectivo.

Fracasado el intento de avenencia ante el SIMA, con fecha 15 de abril de 2019 la Federación de empleadas y empleados de los servicios públicos de la Unión General de Trabajadores (FESP-UGT) interpone demanda de conflicto colectivo. Solicita que se declare "la nulidad del Plan de Igualdad aprobado en el seno de la denominada "Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de ISDEFE" en fecha 3 de agosto de 2018, y finalmente publicado el día 20 de septiembre de 2018, dejando el mismo sin efecto".

Sostiene que la CSP carecía de representatividad y competencia para aprobar el plan de igualdad pues viene por un delegado de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, fuere cual fuere el número de representantes existente, vulnerando el principio de proporcionalidad, exigido legalmente.

Considera que la CSP se ha auto otorgado una competencia, que ni está prevista en el Plan de Igualdad precedente, ni en ninguna otra norma legal o convencional. Además, simultáneamente, se está negociando el convenio colectivo de empresa, dentro del cual se aborda el Plan de Igualdad.

Añade, por último, que el Plan no se aprobó por unanimidad, aunque ese es el sistema para alcanzar acuerdos en la Comisión antes dicha.

3. Sentencia de instancia, recurrida.

Mediante su sentencia 85/2019 de 26 junio la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (proc. 101/2019) estima en su integridad la demanda. Sus líoenas argumentales son las siguientes:

A) La elaboración de los Planes de Igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva 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.

B) 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; 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.

C) El Plan de Igualdad estuvo adecuadamente negociado, pero la CSP prevista en el mismo carece de competencia para aprobar el posterior. Se trata de una comisión de administración y aplicación del Plan, a la cual el ordenamiento "no le reconoce 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... "

D) Los acuerdos de la CSP solo vinculan a quienes los firmaron, puesto que no eran representativos de todos los trabajadores de la empresa para la negociación del Plan. En esa línea, 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.

4. Recurso de casación.

Disconforme con la referida resolución, y fechado el 2 de octubre de 2018, el Abogado y representante de la empresa interpone recurso de casación, canalizado a través del artículo 207.e LRJS ("Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate").

A) Son varias las infracciones normativas que la recurrente achaca a la sentencia recurrida tanto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) cuanto del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET). También invoca en su favor la doctrina de la STS 403/2017 de 9 mayo (rc. 85/2016).

B) Sienta la premisa de la obligatoriedad del Plan de Igualdad tanto para las empresas privadas cuanto para las públicas. La LOI (art. 45) prescribe que la legitimación para negociar corresponde a empresa y representantes legales de las personas trabajadoras (RLT).

C) En el caso, concluye, la renovada CSP (con representación de cada uno de los cinco centros de trabajo) posee representatividad e implantación suficiente, además de respetar el principio de correspondencia.

5. Impugnación del recurso.

Con fecha 9 de octubre de 2019 el Abogado y representante de UGT impugna el recurso formalizado. Subraya que la CSP no tenía atribuida la competencia de negociar un nuevo Plan; que los negociadores del convenio colectivo no han delegado en ella esa tarea; que el convenio sectorial carece de reglas específicas sobre el particular; que ni siquiera se ha respetado la exigencia de unanimidad contemplada en las normas internas de la CSP.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

A) Con fecha 24 de octubre de 2019 el representante del Ministerio Fiscal ante la Sala de instancia considera que la sentencia recurrida es acorde con las normas y jurisprudencia en ella invocadas, por lo que el recurso de casación debiera desestimarse.

B) Con fecha 30 de enero de 2020 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 214 LRJS

El Fiscal considera que el motivo debiera ser desestimado, en tanto la argumentación que emplea la sentencia ahora recurrida se ajusta a las prescripciones normativas en esta materia, que examina detenidamente. Considera que los arts. 85 ET y 45 LOI se han incumplido, sin que el fracaso de la negociación del convenio pueda justificarlo.

Concluye que habiendo perdido su legitimación la Comisión de Seguimiento como consecuencia de la fusión de ISDEFE e INSA, debió la empresa, en cumplimiento de lo referido en el anterior precepto, dirigirse a la representación legal de la totalidad de los trabajadores, incorporados ahora en los cinco centros de trabajo, a fin de instar un particular acuerdo sobre el controvertido plan de igualdad. Al no actuar así, ello no autorizaba a que las decisiones de la Comisión de Seguimiento pudieran suplir tal carencia.

SEGUNDO.- Regulación aplicable.

La mejor comprensión tanto de los argumentos acogidos por la sentencia de instancia cuanto del debate en este segundo grado jurisdiccional y de nuestra respuesta requiere que abordemos de inmediato la atenta lectura de los preceptos cuya aplicación se cuestiona.

Se trata, exclusivamente, de precisar el cauce a cuyo través ha de aprobarse un Plan de Igualdad en empresa que posee una plantilla en torno a mil quinientas personas, poniendo especial atención a la legitimación del banco social. También hemos de recordar que la negociación y aprobación del Plan acaecen en la segunda mitad de 2018.



1. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), conforme a su propia Exposición de Motivos, explica 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". Siempre por referencia a las normas vigentes en la segunda mitad de 2018 (obviando, por tanto, las modificaciones introducidas mediante Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo), interesa examinar un par de previsiones.

A) El artículo 45 de la LOI aparece rubricado como "Elaboración y aplicación de los planes de igualdad", consta de cinco apartados y los que interesa anotar establecen 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 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.

B) El artículo 46 de la LOI aparece rubricado como "Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas", constando de tres apartados en la época que tienen lugar los hechos litigiosos:

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. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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.

C) El artículo 64 de la LOI ("Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella) reza así:

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

2. Estatuto de los Trabajadores (ET).

En la versión resultante del Real Decreto Legislativo 2/2015, el Estatuto de los Trabajadores (ET), durante el año 2018, durante los meses en que se desarrollan los hechos litigiosos, contiene los siguientes preceptos de interés.

A) No discriminación.

El art. 17 ET regula la "No discriminación en las relaciones laborales", está integrado por cinco apartados y, precisamente es el último de ellos el que debemos resaltar:



5. 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.

B) Contenido de los convenios colectivos.

Dentro del Título III del ET ("De la Negociación Colectiva y de los Convenios Colectivos"), formando parte de las "Disposiciones generales" (Capítulo I) e integrado en la 1ª Sección sobre "Naturaleza y efectos de los convenios" se encuentra el artículo 85 referido al "Contenido" de tales instrumentos. En el segundo párrafo de su apartado 1 aparece un precepto clave para nuestro asunto:

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.

C) Plan de Igualdad.

Es el mismo artículo 85 ET, que acabamos de enmarcar y resaltar en su apartado inicial, el que dedica su número 2 a disciplinar de forma expresa el contenido de los Planes como el ahora cuestionado:

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, 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.

3. Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Invoca también el recurso el tenor de la Disposición Adicional Séptima del EBEP, rubricada como "Planes de Igualdad" y cuyo tenor es el 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.

TERCERO.- Doctrina de la Sala.

Esta Sala ya ha debido ocuparse en diversas ocasiones de examinar los Planes de Igualdad desde la perspectiva del cauce a cuyo través son alumbrados. Puesto que la solución al caso actual va a venir de la mano de nuestros precedentes, conviene repasar de manera sucinta su alcance.

1. Legitimación negocial de la parte trabajadora.

En relación con la elaboración de los planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores hemos sosteniendo reiteradamente que deben ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, que acrediten la legitimación, exigida por el art. 87.1 ET, porque así lo requiere el art. 85.2 ET.

La STS 11 marzo 2014 (rec. 77/2013, Atento) traza una distinción atendiendo a si el Plan ha de adaptar, o no, las previsiones de un convenio de ámbito superior:

Este precepto impone pues la necesidad de negociar en la empresa las reglas que complementen las disposiciones generales sobre igualdad en el convenio de ámbito superior aplicable. Puede concluirse en vista de estas disposiciones que cuando es un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración, cual entendió esta Sala en sus sentencias de 25-6-2010 (R. 78/2009)



y 24-1-2012 (R. 22/2011), mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora.

La STS 403/2017 de 8 mayo (rc. 85/2016, Ayesa I) deja claro que en empresas de más de 250 empleados es obligatorio negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva, lo que implica constituir la comisión negociadora conforme a los artículos 87 a 89 ET, así como adoptar los acuerdos del modo contemplado en el artículo 89.3 ET

Porque la negociación a la que se refieren esos preceptos y que se debe celebrar en la forma que se determina en la legislación laboral, no es otra que la colectiva prevista en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

2. No cabe la negociación por comisiones "ad hoc".

La STS 126/2017 de 14 febrero (rc. 104/2016, Servinform) concluye que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc":

[La empresa] debió elaborar y aplicar un plan de igualdad, al estar legalmente obligada a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que atenderán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; y de otra parte, que el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación.

En fechas recientes, la STS 95/2021 de 26 enero (rc. 50/2020, Ayesa II) ha insistido y reforzado esa línea argumental:

Consiguientemente, no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión ad hoc, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos.

3. Plan de Igualdad con negociación bloqueada.

Interesa mucho a nuestros efectos recordar el criterio de la citada STS 832/2018 de 13 septiembre (rc. 213/2017, Unisono) sobre lo erróneo que resulta afirmar que ante un bloqueo negociador la empresa puede adoptar el Plan de Igualdad obviando el acuerdo:

No obstante, 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) que no concurren en el presente supuesto en donde lo que consta acreditado es una voluntad negociadora constante y sostenida por parte de los representantes que no ha tenido por parte de la empresa, a lo largo del tiempo, la respuesta adecuada a las solicitudes de los trabajadores y a la obligación que le impone la normativa vigente en orden a contar con un plan de igualdad negociado y acordado con los representantes de los trabajadores.

Despejando las dudas que pudiera suscitar la recién expuesta argumentación sobre Planes excepcionalmente surgidos sin acuerdo, la STS 95/2021 de 26 enero (rc. 50/2020, Ayesa II) insiste en la imposibilidad de que el Plan sea elaborado por una Comisión específicamente designada para ello:

[...] no es cierto, que nuestra STS 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2017, habilite la imposición unilateral de un plan de igualdad por parte de la empresa, puesto que la sentencia se limita a citar, a título de ejemplo y como "obiter dicta", para un posible despliegue unilateral de un plan de igualdad, que la sentencia califica significativamente como "provisional", lo que considera como un supuesto "límite", siempre que concurren



"circunstancias excepcionales", como "el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte"; "la negativa de la misma a negociar" o "la ausencia de cualquier tipo de representación".

4. Nulidad del Plan gestado sin acuerdo.

La ya citada STS 403/2017 de 9 mayo (rc. 85/2016, Ayesa I) subraya la necesidad de agotar las posibilidades de negociación del Plan (incluyendo acudimiento a los medios de solución extrajudicial del conflicto y planteamiento ante los Tribunales el oportuno conflicto colectivo exigiendo el cumplimiento del deber de negociar de buena fe):

[...] el número 3 del artículo 45 de la Ley 3/2007 no establece la opción que dice la empresa recurrente: negociar un "plan de igualdad" o implantarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa. No sólo porque una interpretación lógico- sistemática del citado precepto nos muestra que es obligatoria la negociación del Plan de Igualdad en el supuesto de empresas de más de 250 trabajadores, sino, también que el citado nº 3 lo que viene a establecer es que la elaboración y negociación de ese Plan será, igualmente, obligatoria cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, aunque la empresa tenga menos de 250 empleados.

La STS 832/2018 de 13 septiembre (rc. 213/2017, Unisono) reitera que la aprobación del Plan de igualdad exige alcanzar un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin que quepa su imposición unilateral por el empresario, cuando no haya acuerdo:

[...] , siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva, no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el artículo 6.3.b) LOLS.

5. Recapitulación.

El entramado normativo expuesto (Fundamento Segundo) ha suscitado dudas como la trasladada ahora a esta casación; resolviéndolas, nuestra doctrina ha sentado las siguientes reglas interpretativas:

1ª) Si el Plan de Igualdad se aprueba en concordancia con lo previsto en Convenio Sectorial es precisa negociación colectiva; si el Plan de Igualdad está en el Convenio de la propia empresa, cabe que una Comisión se encargue de su desarrollo y aplicación.

2ª) En empresas de más de 250 empleados es obligatorio negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva.

3ª) La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entra la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc".

4ª) Las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.

5ª) Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

CUARTO.- Resolución.

1. Aspectos decisivos para el recurso.

De cuanto hemos venido exponiendo, deriva que no ha existido la negociación querida por la Ley. Ha quedado claro que:

1º) El Convenio Colectivo sectorial aplicado carece de regulación específica sobre los planes de igualdad. La negociación sobre el nuevo Plan de Igualdad para ISDEFE se incluyó como contenido del convenio colectivo de empresa que se estaba negociando, pero sin que el mismo llegara a concluirse.

2º) La CSP ni está apoderada por la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empresa, ni posee la composición requerida por el Título III del ET, ni siquiera adopta el Plan con la unanimidad que pide su regulación interna.

3º) No concurren las excepcionales condiciones que nuestra STS 832/2018 de 13 septiembre (rc. 213/2017, Unisono), bien que con carácter descriptivo, estableció para aceptar un Plan de Igualdad no pactado y con vigencia provisional.



4º) La negociación del Plan en el seno de la CSP equivale a la realizada por una comisión "ad hoc" y ni la LOI ni el ET habilitan esa hipótesis.

5º) La eventual inquietud de la empresa, en sí misma loable, por carecer de un Plan de Igualdad adecuado a su actual estructura no legitima el modo en que se ha gestado el impugnado. Su contenido no debiera quedar al margen de la negociación del convenio colectivo, sino integrarse en él.

6º) Independientemente de las razones que abonaran la aprobación del referido Plan, lo cierto es que su aprobación acaba sustrayendo la negociación del mismo a quienes a quienes están legalmente habilitados para ello.

7º) La doctrina de esta Sala ha insistido en que nuestras Leyes exigen que la negociación del Plan de Igualdad en la empresa se canalice a través del convenio colectivo propio o, en cualquier caso, cumpliendo con las exigencias prevista sen el Título III ET para su celebración.

8º) El recurso desgrana las razones por las que considera cumplido el principio de correspondencia por parte de la CSP. Como hemos reiterado, no se trata solo de garantizar la presencia de las personas que prestan su actividad en los cinco centros de trabajo que posee Isdefe, sino de hacerlo en los términos legalmente exigidos para la negociación de convenios colectivos por el Título III ET.

9º) No resulta necesario reflexión alguna acerca de la eventual infracción de los artículos del EBEP y de la LOI sobre Planes de Igualdad en la Administración General del Estado, puesto que ni el recurso, que los menciona como infringidos, desarrollo el modo en que se habría producido, ni tampoco es evidente, habida cuenta de que la mercantil recurrente, por más que integrada en el sector público, está sometida a las prescripciones del ordenamiento laboral desde la perspectiva propia del presente litigio.

2. Desestimación del recurso.

Los anteriores argumentos abocan, como claramente se deduce, a la desestimación del recurso de casación. Como hemos recordado en la mencionada STS 95/2021 de 26 enero (rc. 50/2020, Ayesa II), la negociación de los planes de igualdad, dada la relevancia de los objetivos perseguidos por el legislador para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 LO 3/2007, de 22 de marzo, en relación con los arts. 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 ET.

La CSP en cuyo seno se adopta el Plan cuestionado carece de la suficiente legitimación y representatividad como para negociar un nuevo Plan, al no responder a las exigencias de los artículos 88 y concordantes ET. No se trata solo de que estuviera configurada como un órgano de aplicación y seguimiento sino que, cualesquiera que hubieran sido las previsiones al respecto contenidas en el anterior Plan de Igualdad de Isdefe (para 2011/2012), las exigencias legales solo permiten la negociación de este instrumento cumpliendo con las severas exigencias aplicadas a los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Por las razones expuestas, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, vamos a desestimar el recurso de casación, interpuesto por la empresa Ingeniería de sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE), representada y defendida por el Letrado Sr. San Martín Rodríguez, contra la sentencia nº 85/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 26 de junio de 2019, en autos nº 101/2019, seguidos a instancia de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT) contra dicha recurrente, D. Sabino , Unión Sindical Obrera (USO), D. Secundino , Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Plan de Igualdad, por el procedimiento de conflicto colectivo.

De conformidad con el artículo 235.2 LRJS, cada una de las partes se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

FALLO

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

1) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la empresa Ingeniería de sistemas para la Defensa de España, S.A. (ISDEFE), representada y defendida por el Letrado Sr. San Martín Rodríguez.

2) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia nº 85/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 26 de junio de 2019, en autos nº 101/2019, seguidos a instancia de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT) contra dicha recurrente, D. Sabino , Unión Sindical Obrera (USO), D. Secundino , Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenio por el procedimiento de conflicto colectivo.



3) Disponer que cada parte asuma las costas causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ