

ALERTAS DE JURISPRUDENCIA DE INTERÉS

Ámbito: LABORAL

Juzgado o Tribunal: TRIBUNAL SUPREMO

Fecha: 26/01/2021

Negociación de los planes de igualdad en empresas que no cuentan con representación legal de los trabajadores: no cabe negociar con comisiones *ad hoc* de trabajadores.

Resumen: Conflicto colectivo. Plan de igualdad. Legitimación. Comisión *ad hoc*. Empresa de más de doscientos cincuenta trabajadores que negoció en el año 2010 un plan de igualdad con una comisión *ad hoc* al no existir representación legal de los trabajadores.

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 artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con los artículos. 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 del ET. 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 periodos 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.

En el caso que nos ocupa, la empresa suscribió el plan de igualdad con una comisión de cinco trabajadores, nombrados por la propia empresa. Dicha comisión no puede considerarse, siquiera, una comisión *ad hoc*, toda vez que las comisiones, reguladas en los arts. 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET, deben ser elegidas por los trabajadores de los centros sin representación, lo que no ha sucedido aquí, puesto que fue designada por la propia empresa, lo que descarta, de antemano, que estemos ante un proceso negociador, que merezca tal nombre.

Esa conclusión no puede enervarse, porque no existieran supuestamente representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Plan de Igualdad en toda la empresa, puesto que se ha acreditado que permanecían tres de los cinco componentes del comité de empresa de Sevilla, a quienes ni siquiera se invitó a participar en la negociación, aunque eran los representantes del centro mayoritario de la empresa, toda vez que **la ausencia de interlocutor válido para la negociación, no comporta, de ningún modo, que pueda imponerse unilateralmente el Plan por la empresa**, aunque se sometiera a un remedo de negociación con cinco trabajadores, que se representaban a sí mismos, en el mejor de los casos.

Por lo demás, “no es cierto, que nuestra STS 13 de septiembre de 2018, rec. núm. 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, circunstancias estas que ni siquiera, concurren aquí, puesto que sí había representantes en el centro de trabajo, que ocupa a más trabajadores y no consta que se les propusiera participar en la negociación del plan de igualdad, lo que revela claramente que la empresa nunca tuvo intención de negociarlo, sino imponerlo unilateralmente, lo que justifica sobradamente la **nulidad del plan de igualdad**, decidida por la sentencia recurrida”.

(STS, Sala de lo Social, de 26 de enero de 2021, rec. núm. 50/2020)