

Aunque los representantes de los trabajadores se nieguen a negociar, no se puede implantar unilateralmente el Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad son una manifestación propia de la **negociación colectiva**, que deben **negociarse obligatoriamente** con los representantes de los trabajadores. Por tanto, no cabe en ningún caso su aprobación unilateral por parte de la empresa, ni siquiera aunque los representantes se **nieguen a negociar**, según ha dictaminado la Audiencia Nacional en una sentencia a la que ha tenido acceso (sent. de la AN de 16.09.15).

Uno de los sindicatos mayoritarios de una empresa del sector de consultoría interpuso una demanda de conflicto colectivo contra la empresa y contra el resto de los sindicatos con representación en la empresa para solicitar que se declarara nulo el Plan de Igualdad implantado por la compañía al no haberlo negociado con los representante de los trabajadores.

La Audiencia Nacional falla a favor del sindicato y declara nulo el plan, aunque en el juicio quedó demostrado que la empresa justificó que había instado a los representantes de los trabajadores a negociar la renovación del Plan de Igualdad, encontrándose una **oposición cerrada del comité** de empresa de uno de los centros de trabajo afectados que condicionaba sentarse a negociar a la retirada de una serie de sanciones de empleo y sueldo que había impuesto la empresa a cuatro delegados de personal.

Ante dicha obstrucción, la empresa promovió un **grupo de trabajo** cuya actividad concluyó con la aprobación del Plan de Igualdad por los representantes de la empresa, puesto que los representantes de los trabajadores votaron en contra. La Inspección de Trabajo dio el visto bueno al Plan de Igualdad y el Instituto de la mujer de Andalucía participo en el proceso.

Pese a todo ello, la AN sentencia que *“no cabe en ningún caso la imposición unilateral del Plan de Igualdad por parte de la empresa, ni siquiera aunque la misma haya intentado, como sucede aquí, negociar con los representantes de los trabajadores, sin que ello fuera posible por el bloqueo de los representantes unitarios de uno de los centros de trabajo afectados”*.

Y esto es así, razona la Audiencia Nacional, porque la ley determina expresamente que *“la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad deberá ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores”* (art. 45 de la LO 3/2007, de 22.03.07).

Y como en este caso, concluye la Audiencia, la empresa constituyó un órgano, al que denominó *“grupo de trabajo”*, compuesto por cuatro representantes de la empresa, un delegado de personal y un representante unitario y el Plan de Igualdad sólo fue votado por los representantes de la empresa, *“dicho Plan no se elaboró conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, por lo que procede declarar su nulidad de pleno derecho”*.

Maria Jose Díaz-Jorge Leal
Secretaría de Igualdad
FTSP-USO