

DOSSIER

IMPACTO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA JURISPRUDENCIA

Elaborado con Tirant Analytics



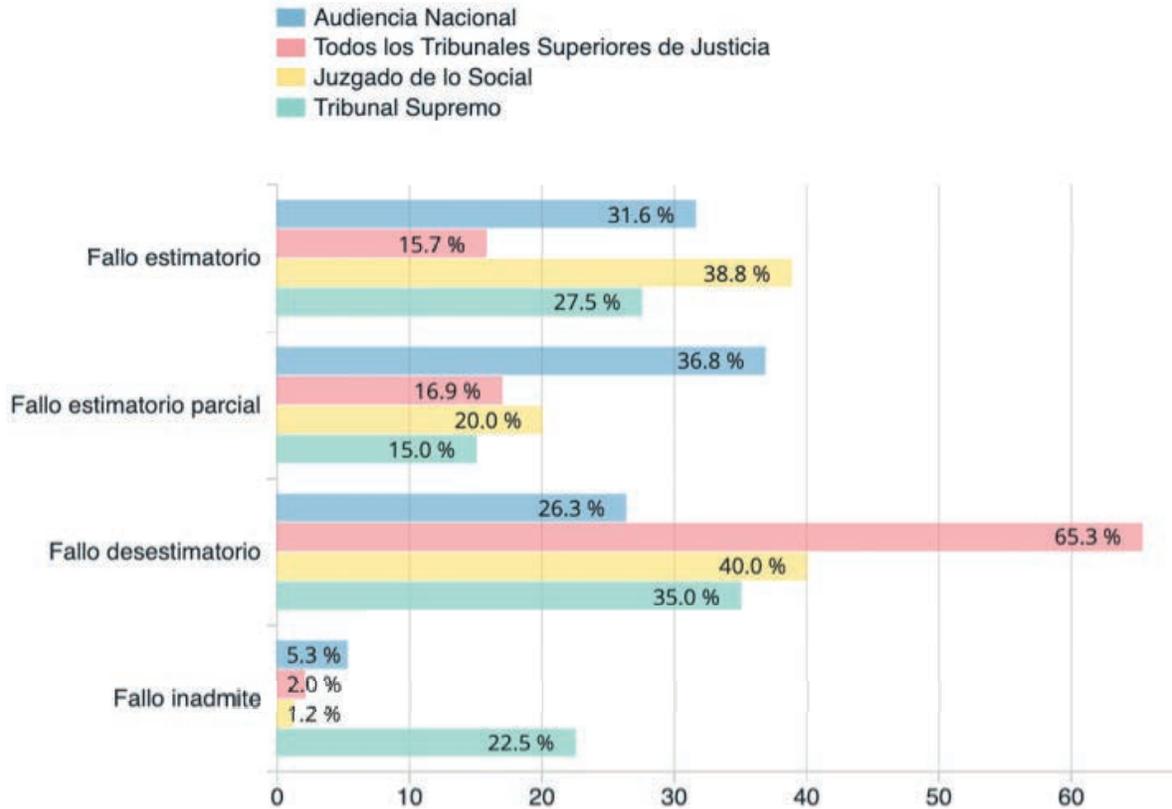
**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

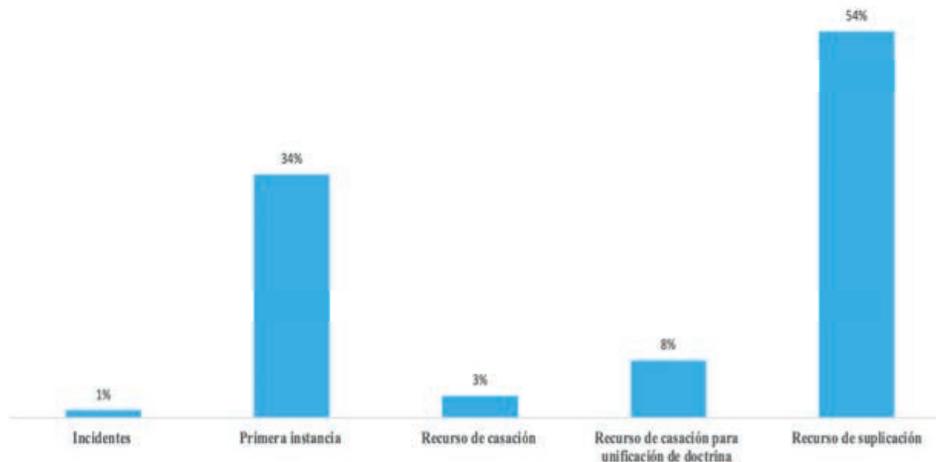
Implantación de los planes de igualdad en la jurisprudencia Tirant Analytics

Distribución temporal de las sentencias

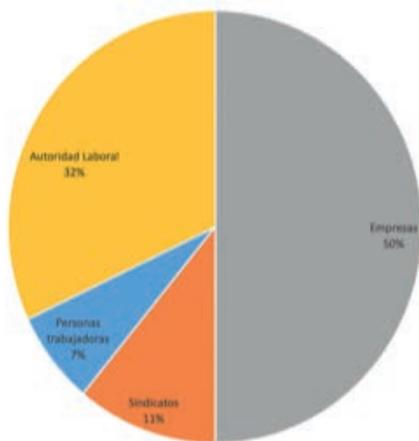
Sentido del Fallo por origen



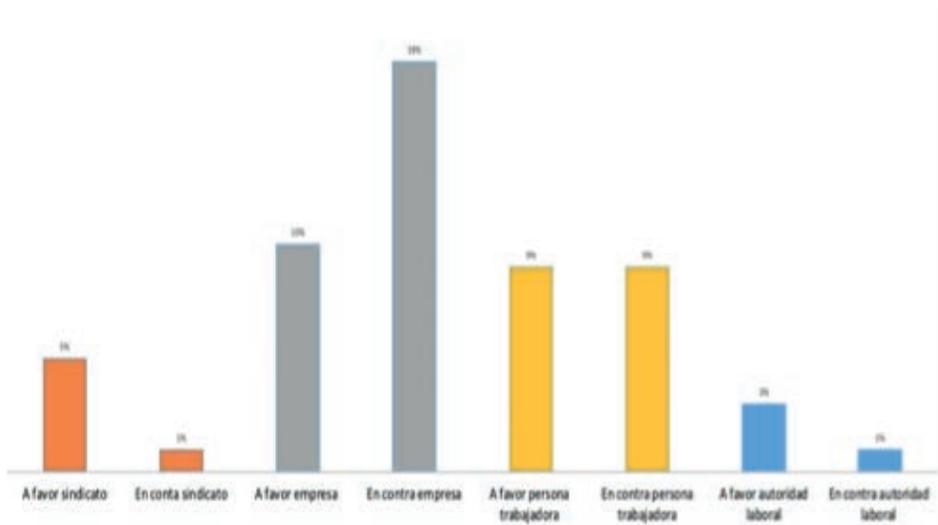
Tipo de procedimiento



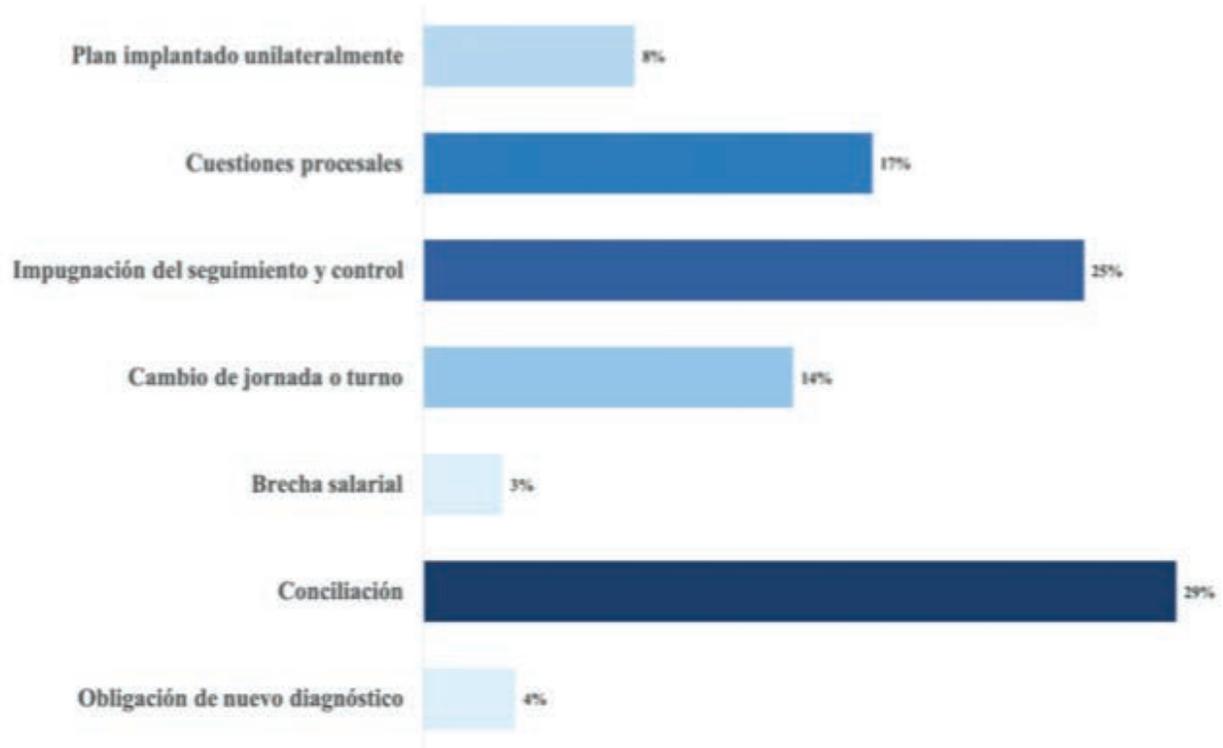
Legitimación activa



A favor y en contra



Materias destacadas



Sentencias relevantes por materias

- **Sobre la obligación de nuevo diagnóstico por la entrada en vigor del RDL 6/2019**

A favor empresa en contra sindicato

TOL7.664.768) Audiencia Nacional, de 12/11/2019 RES:134/2019 REC:195/2019

(...) Hemos de descartar, la tesis que defienden CGT ' CSI-F, según la cual la entrada en vigor del RD. Ley 6/2.019, implique la invalidación del diagnóstico de la situación efectuado por la empresa en el año 2.015, discutido ' completado en las primeras reuniones de la Comisión negociadora ' aceptado finalmente en la de 15-10-2.015, cuyos datos fueron actualizados en el mes de enero de 2.019 en virtud del informe realizado por una auditoría externa contratada al efecto por la empresa, ' ello por lo que procedemos exponer

Fallo

DESESTIMAMOS las demandadas deducidas por CSI-F y CGT a las que se adhirieron FASGA, STC,CIG contra Adirección SA ,CC.OO,UGT,USO, ELA-STV, a los que absolvemos de los pedimentos en ellas contenidos.

- **Sobre plan de igualdad implantado unilateralmente**

TOL7.708.367 Audiencia Nacional, de 10/12/2019 RES:143/2019 REC:163/2019

A favor sindicato en contra empresa

(...) el plan de igualdad elaborado unilateral por la empresa ' existente en la empresa es NULO, debiendo la empresa iniciar de forma inmediata la negociación de un nuevo plan de igualdad ' condenamos la empresa demandada estar ' 2 por esta declaración, absolviéndola de las demás pretensiones frente la misma deducidas en demanda, al carecer la parte demandante de legitimación 2 solicitar todos los datos precisos 2 la elaboración negociada de un diagnóstico de situación real de todos los centros de trabajo, puesto que corresponde la Comisión negociadora del plan de igualdad.

Fallo

Estimamos, en parte, la demanda formulada por .>Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid actuando en nombre ' representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS), contra la empresa Dirección 00000

TOL6.814.727 Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 13/09/2018 RES:832/2018 REC:213/2017

A favor persona trabajadora en contra Empresa

FJ3º, regla 3. A la anterior conclusión no obsta el argumento de la recurrente según el que la elaboración unilateral del plan se debió, exclusivamente los apremios de la Inspección de Trabajo ' la necesidad de evitar una sanción administrativa. Tal situación, juicio de la

recurrente, autorizaba a la empresa al abandono de las negociaciones ' imponer el Plan de manera unilateral. El propio recurso, al no cuestionar la nulidad del plan por falta de acuerdo, se da su propia respuesta.

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 2 ellos 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 ' sostenida por parte de los representantes que no I tenido por parte de la empresa, lo largo del tiempo, la respuesta adecuada a las solicitudes de los trabajadores ' la obligación que le impone la normativa vigente en orden a contar con un plan de igualdad negociado ' acordado con los representantes de los trabajadores.

Fallo

Desestimar el recurso de casación interpuesto por Dirección SA, representado ' asistido por la letrada ./ JJJJ/

- **En materia de conciliación**

TOL7.064.801 Juzgado de lo Social, de 03/12/2018 RES:493/2018 REC:576/2018

A favor Trabajador **contra empresa**

(...) Acreditada la situación de hecho que constituye presupuesto 2 el cambio, la demandada opone -además de aquella causa de inexistencia de vacante- inexistencia de necesidad de conciliar en una trabajadora que quiere eludir los procedimientos de cambio de servicio ' "entrar en el servicio de señalización por la puerta de E!<K explicó en líneas precedentes la concurrencia de las circunstancias familiares que justifican la solicitud ' la preferencia que el propio Plan de Igualdad confiere a la conciliación sobre el cambio voluntario fijo o temporal.

Fallo:

Que debo estimar ' estimo la demanda presentada por Estela frente a EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE URBANO DE GIJÓN ' debo declarar ' declaro el derecho de la demandante 2 al servicio de señalización, con horario de 7:30 15:10 horas, por razones de conciliación de la vida familiar ' laboral, con condena de la demandada a hacerlo efectivo.

TOL7.746.688 Juzgado de lo Social, de 26/11/2019 RES:486/2019 REC:1107/2019

A favor Trabajador **contra empresa**

No consta acreditado que en el presente caso se hayan aplicado estos preceptos convencionales, no habiéndose ofrecido a la demandante diferentes opciones que se pueden tener 2 concretar la jornada, como se establece en el convenio, dentro de la variedad de horarios existentes en la empresa ' definidos en las parrillas horarias, ni alternativamente, *acreditada por ambas partes la imposibilidad de acordar el horario reducido dentro de la parrilla y criterios existentes, se garantizará la solicitud horaria mediante el traslado temporal a otro centro de trabajo lo más cercano posible y que no diste más de 15 Km del centro de trabajo habitual o domicilio de la*

trabajadoraK/Tampoco se evidencia de lo actuado la aplicación de los criterios del Plan de Igualdad dirigidos a hacer efectivo el derecho de la actora a poder conciliar su vida familiar y laboral, sobre todo, disfrutar de un horario que le permita atender a sus dos hijos menores, lo que notoriamente resulta de todo punto imposible con el horario, en turnos semanales rotatorios de mañana y tarde que se pretende imponer, como concreción horaria de la reducción de jornada, de la actora. Tampoco consta que se haya acudido a la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, no constando que se le haya informado de la situación de la demandante.

Fallo

Que estimando la demanda promovida por Dña. Carmen, frente a la empresa DIRECCION000, debía declarar como declaro el derecho de la demandante a conciliar su vida familiar y laboral mediante la concreción de su jornada reducida, que viene disfrutando por cuidado de hijo menor

TOL7.064.801 Juzgado de lo Social, de 03/12/2018 RES:493/2018 REC:576/2018

A favor Trabajador contra empresa

El Plan de Igualdad que aporta la demandante condiciona la autorización del cambio de servicio por razones de conciliación que exista vacante en el servicio apetecido. No concurrencia o no de esta condición se debe valorar no al tiempo de celebración del juicio, cuando por primera vez la empresa alude a la inexistencia de vacante, sino al tiempo de solicitud, pues a partir de ese momento la empresa necesariamente debe conjugar cualquier ofrecimiento por su parte de cambios permanentes o temporales con la existencia de una posible necesidad de conciliación, que la trabajadora y el supuesto abiertamente la demandada conocía, sin perjuicio de que la trabajadora hubiera de completar la documentación o facilitar datos añadidos al contenido del primer escrito de solicitud. De manera expresa el Plan de igualdad da preferencia al recurso de conciliación respecto a la petición voluntaria de cambio por el procedimiento de cambio temporal o cambio permanente, una preferencia que reconocía la testigo doña Irene en el acto del juicio desde su condición de responsable de recursos humanos en la empresa. Ese mismo testimonio vino a acreditar que la empresa promovió un proceso interno de cambio al servicio de señalización en el mes de marzo o abril de 2018. Entonces la demandante y formalizado la solicitud de cambio por razones de conciliación, de manera que la cobertura posterior de las vacantes existentes, con desconsideración de la solicitud de la preferencia de la demandante en el caso de que finalmente resultara adjudicataria, no se erige en razón para desestimar la pretensión de la parte actora, cuando en las respuestas de la demandada no se alusión siquiera esa causa de denegación. No asistimos a la inexistencia de un requisito o condición para el cambio, sino ante la supresión por parte de la empresa de la condición existente, de los procedimientos internos de cambio que no respetan la preferencia de la demandante.

86

Fallo

Que debo estimar y estimo la demanda presentada por Estela frente a EMPRESA Municipal Dirección 0000 y debo declarar como declaro el derecho de la demandante a acceder al servicio de señalización, con horario de 7:30 a 15:10 horas, por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, con condena de la demandada a hacerlo efectivo.

TOL7.910.049 Juzgado de lo Social, de 13/01/2020 RES:4/2020 REC:718/2017

A favor Trabajador contra empresa

Por lo tanto, uniendo los hechos probados reflejados en esta sentencia, ' los expuestos la carta de despido, cabe deducir racionalmente que el despido de la trabajadora demandante debe ser declarado nulo por cuanto constituye una represalia su 8 laboral inmediatamente anterior, como la petición de traslado Valencia por motivos familiares, que recordemos nunca le fue contestada por la empresa.

Fallo

QUE ESTIMANDO LA DEMANDA deducida por DOÑA Paloma contra la empresa Dirección 000),DEBO DECLARAR L DECLARO LA NULIDAD DEL DESPIDO de la demandante efectuado el 12 de julio de 2017 con efectos de día 11-7-2017 por parte de la empresa demandada, la que CONDE NO que proceda la inmediata readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo ' en iguales condiciones las disfrutadas en la fecha del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido ' I la efectiva reincorporación, razón de 96'76 P diarios.

TOL7.638.889 Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 11/11/2019 REC:4352/2019

A favor Trabajador **contra empresa**

(...) Reconocida la existencia de causa justificativa de la pretensión del actor, como se indica en la propia sentencia de instancia, esto es, la necesidad de cuidado de la madre del actor, ' teniendo en cuenta que la primera solicitud fue cursada el 28.07.2017, reiterada el 17 de septiembre, aportando el 21 de dicho mes los documentos justificativos de la pretensión "I requerimiento de la empresa, que el día 19 de octubre contesta que están analizando los servicios de su centro de trabajo, cuando la documentación aportada consistente en informes médicos ponían claramente de relieve el grave estado de la madre del demandante, con la que éste convivía ' la urgente necesidad de dar una respuesta la más que justificada petición del actor, por lo que solo cabe concluir que el comportamiento de la empresa I sido de una absoluta desidia ' una clara falta de interés, al producirse una injustificada e intolerable demora la hora de analizar ' dar respuesta la justificada medida de conciliación de la vida personal, familiar ' laboral, solicitada por la parte accionante.

TERCERO.- Bajo el mismo amparo procesal, denuncia la infracción del artículo 1902 del Código Civil , en relación con los artículos 139.2 ' 183.1-2 de la L.R.J.S.; artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ' el plan de igualdad de la empresa. Alegando que la citada negativa no solo provocó una dificultad organizativa en el ámbito familiar sino un constatado daño moral al actor al no poder hacerse cargo de su madre en el horario que más resultaba necesario ' más gravoso 2 el resto de la familia, que es el nocturno. Daño incluido en la ampliación la demanda de fecha 30 de abril de 2017 (folio 19 de los autos). Por lo que solicita se condene la empresa al abono de una indemnización de daños ' perjuicios por importe de 6.251 euros en concepto de daño moral.

Por lo que atañe la indemnización solicitada en concepto de daños ' perjuicios, cabe señalar que el invocado artículo 139 de la L.R.J.S. establece expresamente que "en la demanda del derecho la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños ' perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida".

Fallo:

Estimamos el recurso de suplicación formulado por ./ Pablo Jesús, contra la sentencia de fecha cuatro de junio de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social Cuatro de Vigo, en el procedimiento 966/2017 sobre Derechos de conciliación de la vida personal, familiar ' laboral, contra la empresa Dirección 000 SA, revocando la expresada resolución ' estimando la demanda declaramos que el actor tenía derecho, solicitado en su día, la conciliación de su vida familiar '

laboral ' realizar su jornada de turnos de mañana ' tarde, mientras vivió su madre, condenando la empresa demandada al abono de una indemnización de daños ' perjuicios, por importe de 6.551 euros, en concepto de daño moral.

TOL7.341.440 TSJ Cataluña, de 17/05/2019 RES:2508/2019 REC:6430/2018

A favor empresa en contra trabajador

No se advierte, consecuentemente (desde la condicionante dimensión de las circunstancias aquí concurrentes), que la decisión empresarial responda una motivación espúrea, ajena la organizativa que le es propia; pues no constatándose (según lo razonado sobre este litigioso particular) que la actora hubiera "pasado a realizar funciones de inferior categoría", se acredita (frente lo razonado de contrario) que la decisión (discrecional -que no arbitraria- de la entidad bancaria) se adoptó por razones objetivas material (y temporalmente) desvinculadas del pacífico ejercicio por parte de la trabajadora de los derechos vinculados a su condición maternal.

DECIMO.- 0 estimación del recurso que comporta lo manifestado (que, de igual modo, obvia el análisis de la censura dirigida a cuestionar un quantum indemnizatorio condicionado por una inagotable vulneración de derechos fundamentales) determina la devolución a la recurrente del depósito ' consignación efectuados por la misma (2031/LRJS).

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes ' demás disposiciones de general ' pertinente aplicación.

Fallo:

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000 / contra la sentencia de 27 de julio de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social 18 de Barcelona en los autos 420/2018, seguidos a instancia de .> Isabel contra la citada Sociedad (con citación de juicio del MINISTERIO PUBLICO); debemos revocar ' revocamos la citada resolución, absolviendo a la recurrente de la pretensión deducida en su contra. Parte a la que se reintegrará el depósito ' consignación efectuados; firme que sea la presente resolución.

TOL7.933.257 Juzgado de lo Social, de 20/01/2020 RES:6/2020 REC:847/2019

A favor empresa en contra trabajador

En tercer lugar, tampoco el contexto lleva a la pretensión de la parte actora. Se desconoce el contenido de la "solicitud del Plan de Igualdad" que se mencionaba en el correo de 24-06-2019 como las "observaciones del Plan de Igualdad" que aludía el trabajador en el correo de 07-08-2019. De esta manera hemos de estar a los términos que aparecen en los correos sobre su solicitud ' reafirmar que el único condicionante que puso fue el turno de mañana.

En cuarto lugar, se incidió en que la petición se cursó en el marco del Plan de Igualdad. 0 parte actora intentó circunscribir ese Plan a la conciliación familiar ' enlazar automáticamente Plan con conciliación. Sin embargo, el Plan, aportado por ambas partes, como no podía ser de otra manera, es mucho más amplio ' no indica cómo tiene que conciliar cada trabajador, sino que ofrece herramientas 2 en las que el trabajador ' no la empresa el que canaliza sus intereses de estos instrumentos. De esta manera se considera que cuando en los correos se hacía referencia a que se iba a efectuar la solicitud "del Plan de Igualdad" lo único que significaba era que se daba prioridad 2 a cubrir la vacante de empleados frente al personal externo, pero nada más. L no puede exigirse a la empresa un sobreañadido que choca frontalmente con la oferta. Pero es más la finalidad que pudiera perseguir el trabajador con el cambio era algo ajeno a la empresa ' desconocido por la misma.

Fallo

Desestimo la demanda presentada por ./ Mateo contra la empresa DIRECCION000 / Por ello absuelvo dicha demandada de todos los pedimentos contra la misma dirigidos.

TOL6.558.768 Juzgado de lo Social, de 17/01/2018 RES:9/2018 REC:455/2017

A favor empresa en contra trabajador

(...) en el caso que nos ocupa el convenio de aplicación no contiene dicha previsión, ni se extrae la misma del citado Plan de igualdad de la empresa, que tan sólo dispone como objetivo "facilitar, dentro de las capacidades organizativas de la empresa, el cambio de turno ' movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de vistas de hijos/as u otras situaciones 2 padres o madres separados/o divorciados o cuya guardia ' custodia recaiga en uno de los progenitores", lo que no concurre.

En este caso la trabajadora no aporta prueba, más allá de la circunstancia de tener una hija menor escolarizada en un colegio en DIRECCION000 en horario de 9:00 14:15 horas (certificado de matriculación, doc. 2) ' el cambio de residencia la localidad de DIRECCION000

Fallo

Que desestimando las cuestiones procesales planteadas, debo DESESTIMAR la demanda presentada por DOÑA Guadalupe contra DISTRIBUCIONES FROIZ S.A.U

4. En materia de brecha salarial

TOL7.569.441 Juzgado de lo Social, de 03/10/2019 RES:309/2019 REC:56/2019

A favor Trabajador contra empresa

De nada sirve un Plan de Igualdad si se siguen aplicando criterios discriminatorios.

0 brecha salarial entre mujeres ' hombres es una realidad contrastable estadísticamente, que todavía persiste aunque desde todos los ámbitos se machaque con la necesidad de su eliminación. L dentro de ella, la brecha por maternidad es la más evidente ' enraizada, al ser inherente circunstancias biológicas de la mujer.

Sorprende que la empresa no I detectado la discriminación ahora objeto de enjuiciamiento. ue estimando íntegramente la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por ./ Lucía contra la empresa DIRECCION000, con intervención del MINISTERIO FISCAL, sobre tutela de derechos fundamentales, ACUERDO:

Fallo

1º Declaro la vulneración del derecho fundamental no sufrir discriminación por razón de sexo de la demandante por parte de la empresa, con la decisión de no abonarle el bonus correspondiente al ejercicio 2017/2018, ' no incrementar su salario el 1 de octubre de 2018.

2º Condeno la empresa DIRECCION000 al cese inmediato en el comportamiento discriminatorio.

3º Condeno la empresa DIRECCION000 2 + la demandante 7.980 euros brutos en concepto de bonus correspondiente al ejercicio 2017/2018, ' incrementar su salario, con efectos 1 de octubre de 2018, en un 1,01%, sin perjuicio de los incrementos posteriores, más sus intereses moratorios, al tipo del 10% anual (29.3"del ET).

4º Condeno la empresa DIRECCION000 2 + la demandante una indemnización de 25.001 euros.

.. En materia de cambio de jornada, horarios y turnos

TOL7.930.182 Juzgado de lo Social, de 15/06/2018 RES:266/2018 REC:284/2018

A favor empresa en contra trabajador

TERCERO.- Respecto a la vulneración del Plan de Igualdad, medidas número 16 y 20. En la Medida 16 se establece: "Antes de realizar nuevas contrataciones de personas externas, ofertar empleos que estén en la actualidad trabajando en GSS LINE, cambios de horarios, turnos, servicios y puesto de trabajo siempre que sea posible..." El objetivo es K. la oportunidad toda la plantilla de GSSW LINE, cambios voluntarios de jornada y campaña etc..." En este caso no se puede obviar que el actor es coordinador, sin que se le acredite que se le contratado nuevo personal que realicen directamente estas funciones, lo que se le acreditado es que se le producido movimientos por promoción de distintos coordinadores y le quedado libre un puesto de coordinador en el turno de tarde.

0 Medida 20 dispone: "Ante una oferta de cambio de turno o de reducción jornada, diferente la estipulado, se dará preferencia en su asignación, previa consulta, a aquellas personas con ascendientes o descendientes su cargo".

De la prueba testifical resultó probado que se efectuó una previa consulta a los trabajadores afectados que entre ellos se pudieran poner de acuerdo, sin alcanzar tal fin. Por ello finalmente se eligió al actor que es un trabajador que carece de ascendientes o descendientes su cargo. Por ello, tampoco se puede considerar vulnerada esta medida.

Fallo

DESESTIMO la demanda formulada por Leovigildo contra la empresa Dirección 0000, S.L., declaro JUSTIFICADA la decisión de la empresa adoptada en escrito de 16 de marzo de 2018, reconociéndole el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo, concediéndole al efecto

TOL6.828.150 Juzgado de lo Social, de 07/05/2018 RES:207/2018 REC:57/2018

A favor empresa en contra trabajador

0 empresa demandada se le opuesto, manifestando que lo que pretende el actor es tener una jornada de la que no disfruta ningún trabajador en la empresa, no estando contemplada tal circunstancia ni en el convenio ni en los acuerdos que desarrollan el plan de igualdad.

Segundo.- Los hechos declarados probados resultan de la documental obrante en autos.

Tercero.- De lo actuado se desprende que uno de los pedimentos le sido cumplimentado por la empresa, cual es el de la entrega del calendario correspondiente al año 2018. En cuanto a la reducción, la empresa le tenido en cuenta el incentivo por absentismo, reduciéndolo proporcionalmente a la reducción de jornada, como no puede ser de otra manera, pues sirve a computar la jornada anual de trabajo. Así, el calendario laboral del trabajador asciende a 1424 horas (tres más de las que corresponderían reduciendo en un octavo la jornada anual y el incentivo). El trabajador hace su cálculo sumando las jornadas del calendario y partiéndolas por ocho, parece ser, pero el cálculo correcto es el que lleva a cabo la empresa, partiendo de la jornada anual prevista en el convenio colectivo.

En cuanto a la fijación de las jornadas de disfrute, entiende el juzgador que su determinación unilateral por el trabajador no se cohonesta con el principio de que la reducción se practique dentro de su jornada laboral ordinaria. Recordemos que el trabajador presta servicios en una rueda, sustituyendo a los conductores que, por motivo de vacaciones, incapacidad temporal u otros, no prestan servicios en la línea correspondiente. Por otro lado, el actor no justifica el motivo por el cual son necesarias las jornadas que designa en el hecho quinto de la demanda a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Procede, por lo tanto, la desestimación íntegra de la demanda.

Fallo

DESESTIMAR ÍNTEGRAMENTE la demanda interpuesta por ./ Hipolito contra DIRECCION000 / absolviendo la demandada de las pretensiones en su contra. el plazo de quince días.

TOL7.064.616 Juzgado de lo Social, de 03/12/2018 RES:382/2018 REC:553/2018

A favor empresa en contra trabajador

SEGUNDO.- Frente a la pretensión actora alega la representación demandada, al amparo del 37.5 ET, que la concreción horaria dentro de la reducción de jornada, corresponde al trabajador, pero siempre dentro de lo que se entiende por jornada ordinaria. En este sentido, el actor podrá solicitar reducción de jornada, pero siempre dentro del horario que viene realizando. Es decir, si el actor pretende reducir únicamente una hora, no puede pretender eliminar su jornada de tarde, que actualmente es de 2 horas y media / Igualmente se pone de manifiesto que no constituye óbice lo señalado y dispuesto en el Plan de Igualdad de la Empresa sobre flexibilidad horaria, pues esta flexibilidad no permite en ningún caso que la salida se adelante más allá de las 17:30 h. / Concluye la tesis actora señalando que dentro de ese horario, si el trabajador reduce una hora de su jornada, podrá limitar una hora su jornada de tarde, de tal manera que solamente pase a prestar servicios durante una hora de tarde de lunes a jueves, pero en ningún caso puede pretender modificar su jornada de mañanas, ampliándola más allá de lo que permite la flexibilidad negociada con el Comité de Empresa, eliminando completamente el horario de tarde. Cuestión diferente es que el trabajador solicitara dos horas diarias de reducción de jornada, en tal caso podría llegar a plantearse la eliminación del horario de tarde, pero ello sin perjuicio de que por razones organizativas resultare imposible para la empresa /

Fallo

Que debo desestimar y desestimo la demanda formulada por Luis, contra Dirección0000 S.A. absolviendo la parte demandada de las pretensiones deducidas de contrario

TOL7.806.320 Audiencia Nacional, de 19/02/2020 RES:21/2020 REC:224/2019

A favor sindicato en contra Empresa

QUINTO.- Debemos precisar que lo que se alega acreditado es que se adaptan los objetivos individuales, pero no se ha probado que se hiciera lo mismo con los colectivos. La parte demandante lo reclama, pero lo cierto es que el Plan de Igualdad no introduce excepciones o matices a su mandato de vincular la fijación de objetivos con la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado. La referencia literal es clara, y frente a ella la empresa no ha acreditado hechos impeditivos, excluyentes u obstaculizantes.

Aunque pudiéramos cuestionar en qué punto los objetivos colectivos se ven impactados por la duración de la jornada, la literalidad del Plan, reforzada en caso de duda por la dimensión de género, determina que estimemos la demanda en relación con este punto.

Fallo:

Que estimamos parcialmente las demandas de conflicto colectivo interpuestas por FEDERACION DE SERVICIOS CCOO, FESIBAC-CGT las que se adhirieron CIG, UGT, STS contra : BANCO SANTANDER SA, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), FEDERACION INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CREDITO (FITC), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), y declaramos que la empresa ha incumplido la obligación recogida en el Plan de Igualdad de establecer objetivos colectivos correspondientes al personal con reducción de jornada en concordancia con el trabajo efectivamente realizado. Se desestiman las restantes pretensiones de ambas demandas.

6. En materia de seguimiento y control de las medidas del plan de igualdad

TOL6.907.112. Juzgado de lo Social, de 21/09/2018 [RES:428/2018](#) [REC:186/2018](#)

A favor de Autoridad Laboral **contra la empresa**

Incumplimiento de la obligación de la empresa de convocar la comisión paritaria

De la prueba documental aportada por la mercantil resulta no solo que dichos objetivos no han sido cumplidos "¡ cinco años de vigencia del Plan, hecho que en todo caso no es el objeto de sanción ni el tipificado en la normativa sancionadora, sino no haber llevado cabo actuaciones fin de intentar la consecución de tales objetivos. En primer lugar destaca el incumplimiento de la obligación de la empresa de convocar la comisión paritaria de Igualdad que no se reúne I " abril de 2016 pese que el plan contempla en el año 2011 que se reuniría cada tres meses, como mínimo, ' la única actuación que obra en materia de formación de la mujer trabajadora es un convenio suscrito con la JCCM pero ' en marzo de 2017 ' uno anterior en el año 2016 con "Salesianos Loyola", actuaciones insuficientes ' que en todo caso solo se acredita se han iniciado mucho tiempo después de la aprobación del Plan. Tales omisiones e incumplimientos de la mercantil demandante implican infracción de lo dispuesto en la 0: 3/2007 de Igualdad Efectiva de mujeres ' hombres, ' especialmente del contenido del 45.2"conforme al cual "En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse la elaboración ' aplicación de un plan de igualdad, con el alcance ' contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral." En el caso presente el Plan I sido elaborado en el año 2011 pero I el año 2016, casi cinco años después, no se I comenzado de forma efectiva aplicar.

Fallo

Desestimando la demanda presentada por Dirección 0000, S.A. contra la CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS L EMPLEO DE LA JCCM, debo absolver ' absuelvo la demandada de las pretensiones ejercitadas confirmando las resoluciones administrativas impugnadas.

TOL7.888.795 Juzgado de lo Social, de 10/10/2019 [RES:454/2019](#) [REC:137/2019](#)

A favor de Autoridad Laboral **contra la empresa**

Incumplimiento sobre la evaluación y seguimiento prevista en el plan: no incorpora en el plan una obligación de la empresa de constituir una comisión de igualdad; tampoco se ha nombrado al responsable de igualdad; ni consta que se hayan hecho los estudios a los que el plan también se refiere; tampoco no se han elaborado ni difundido, o al menos no se ha

Así, son hechos constatados directamente por la inspección actuante que, de acuerdo con la documentación aportada, si bien la empresa I elaborado un Plan de Igualdad lo cierto es que no se han llevado cabo aquellas medidas establecidas en el Plan de Igualdad tendentes conseguir una igualdad efectiva entre hombre ' mujeres. KSe I aportado un Plan de Igualdad del año 2013 que recoge I 45"medidas adoptar derivadas, suponemos , del diagnóstico de la situación. Sin embargo, no se aporta documentación sobre el seguimiento de la implantación de las medidas. Tan solo se han aportado los datos estadísticos sobre la contratación, en los que,

pese detectarse todos los años que el porcentaje de contratación de mujeres en puestos de dirección de responsabilidad e incluso de mandos intermedios era 0 desde el 2011 al 2017, al igual que en las divisiones de dirección de mantenimiento ' estrategia ' organización, pese ello, no se adoptado ninguna medida 2 contregirlo.

Tampoco se nombrado al responsable de igualdad que el Plan preveía, ni consta que se hayan hecho los estudios los que el Plan también se refiere , no se han elaborado ni difundido, o al menos no se acreditado, los protocolos de acoso sexual ' acoso por razón de sexo que también prevé , ' todo ello pesar de estar previsto en el Plan un apartado sobre evaluación ' seguimiento del mismo. En enero de 2016 se elaboró otro Plan con medidas similares al de 2013 ' que se entregó al Comité de Empresa en mayo de 2016. Hasta julio de 2018 no se han reunido ambas partes 2 simplemente constituir la Comisión de Igualdad (sin que conste quienes la forman), estando prevista la primera reunión 2 el mes de septiembre de 2018, es decir, casi dos años después de haberse elaborado el Plan(...)

Fallo:

Que debo desestimar ' desestimo la demanda formulada por la empresa Dirección AAA S.A. contra la CONSEJERÍA DE EMPLEO INDUSTRIAL TURISMO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, por la que impugnaba la resolución sancionadora de fecha 18 de diciembre de 2018, confirmatoria del Acta de Infracción NUM001 , confirmando la misma por ser conforme derecho, com6 la sanción pecuniaria que vino imponer, ' abonada.

TOL7.888.795 Juzgado de lo Social, de 10/10/2019 [RES:454/2019](#) [REC:137/2019](#)

A favor de Autoridad Laboral **contra la empresa**

Incumplimiento de la obligación de convocar la Comisión de Igualdad

De la prueba documental aportada por la mercantil resulta no solo que dichos objetivos no han sido cumplidos, pese los años de vigencia de los Planes de Igualdad, hecho que en todo caso no es el objeto de sanción ni el tipificado en la normativa sancionadora, sino no haber llevado cabo actuaciones fin de intentar la consecución de tales objetivos. Resulta revelador al respecto el incumplimiento de la obligación de la empresa de convocar la Comisión de Igualdad que no se consta se constituido I 2018, estando fijada la primera reunión 2 septiembre de 2018, pese que el plan contempla un apartado de evaluación en torno tres ejes (evaluación de resultados, de proceso ' de impacto) ' seguimiento de los resultados conseguidos. 0 única actuación que consta en materia de formación de la mujer desempleada es un convenio suscrito con la Agencia de Empleo de Madrid pero en julio de 2018, cuyas consecuencias no constan, ' una campaña publicitaria cuya amplitud o repercusión no se acredita, actuación insuficientes ' que en todo caso solo se acredita se han iniciado mucho tiempo después de la aprobación del Plan. Tales omisiones e incumplimientos de la mercantil demandante implican infracción de lo dispuesto en la 0: 3/2007 de Igualdad Efectiva de mujeres ' hombres, ' especialmente del contenido del 45.2"conforme al cual "En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse la elaboración ' aplicación de un plan de igualdad, con el alcance ' contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral." En el caso presente el Plan I sido elaborado en el año 2013 ' fue sustituido por otro en el año 2016, pero I el año 2018, casi cinco años después, no se I constituido una Comisión de Igualdad que negocie las medidas adoptar en la consecución de los objetivos fijados por el Plan, ' que valore ' evalúe los logros obtenidos, pues no se I constituido I julio de 2018, constando sus componentes en dos Actas de fecha indeterminada ' sin contenido alguno los fines que aquí interesan. El nombramiento de Doña Claudia , como Responsable de Igualdad, es posterior la actuación inspectora. El resto de actuaciones de la

empresa, "ad extra", no desvirtúan tampoco los hechos constatados por la inspectora actuante.

Fallo

Que debo desestimar ' desestimo la demanda formulada por la empresa Dirección 000 S.A. contra la CONSEJERÍA DE EMPLEO INDUSTRIAL TURISMO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, por la que impugnaba la resolución sancionadora de fecha 18 de diciembre de 2018, confirmatoria del Acta de Infracción NUM001 , confirmando la misma por ser conforme derecho

TOL6.590.187 Juzgado de lo Social, de 23/02/2018 RES:51/2018 REC:871/2017

A favor de sindicato **contra empresa**

Incumplimiento de la obligación de entrega de documentación

El plan de igualdad de la empresa, previsto en el convenio colectivo, Anexo VI, se refiere especialmente las políticas de recursos humanos de la empresa sobre procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución ' prevención del acoso sexual ' del acoso por razón de sexo. También el artículo 5 de la 0: 3/2207 realza la garantía del principio de igualdad de trabajo ' de oportunidades entre mujeres ' hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional ' en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas ' las de despido.

0 información solicitada en este caso por el comité de empresa venía determinada por la necesidad de constatar la efectiva aplicación del principio de igualdad de género en la empresa, sin que pueda impedir, por lo ' dicho, tal petición de información la existencia de un plan de igualdad ' de una comisión de vigilancia.

Siendo una realidad la existencia de una brecha salarial entre mujeres ' hombres en general, la empresa en este caso debió haber dado respuesta la solicitud formulada, o explicar en su caso, la atención parcial o desatención de la petición.

Fallo

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por Anton (delegado sindical de UGT), Florinda (delegada sindical USO, miembro del comité de empresa), Enrique (delegado sindical de SICA-CSPA), Jorge (delegado sindical CCOO), Roque (miembro del Comité de empresa), Jesús Ángel (miembro del Comité de empresa), Cayetano (miembro del Comité de empresa) ' Salome (miembro del Comité de empresa), todos ellos trabajadores de la empresa AENA SME, S.A., en el centro de trabajo del Aeropuerto de Palma, contra AENA, Sociedad Mercantil Estatal S.A., debo DECLARAR L DECLARO producida la lesión de la libertad sindical de los actores, ordenando la empresa la entrega de la documentación solicitada, ' referida los ejercicios 2014, 2015 ' 2016, que, distinguiendo entre mujeres ' hombres y, dentro de cada género, entre personal de estructura ' no estructura, se refiera las cantidades percibidas por las/es trabajadoras/es en concepto de complemento del sistema de gestión de desempeño (artículos 53 56 del convenio) ' de percepciones extrasalariales ' otras compensaciones otorgadas (artículo 136 del convenio)

TOL7.379.170 Audiencia Nacional, de 26/06/2019 RES:85/2019 REC:101/2019

A favor de sindicato **contra empresa**

La comisión de seguimiento no tiene funciones negociadoras

Consiguientemente, si la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2011-2012 es, porque lo dispone el propio Plan, una comisión de administración ' aplicación del Plan, que no le reconoce, como no podría ser de otro modo, funciones negociadoras, ni le autoriza a prolongar el Plan más allá de su vigencia, ni extender su ámbito funcional a colectivos no representados durante su negociación inicial, ni mantenerse en funciones, una vez extinguida la vigencia del Plan, ni renovar ' 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 ' representantes de centros con muchos menos trabajadores, ni a negociar un nuevo Plan de Igualdad, arrojándose funciones, que competen a los representantes de los trabajadores de todos los centros afectados, es patente que el Plan de Igualdad 2018-2021 no se negoció conforme a derecho, por lo que procede su nulidad con todos los efectos.

Es así, porque la Comisión carecía de competencias para la negociación del Plan 2018-2021, que competía a los representantes unitarios o sindicales, que representen a la totalidad de la plantilla ' el acuerdo alcanzado por una comisión sin competencias negociadoras, compuesta por una representación "paritaria", que ataca frontalmente el sistema de representación proporcional, exigido a que el acuerdo tenga eficacia general, no tiene potestad para obligar a todos los trabajadores, que no pueden estar representados por una "comisión ad hoc", que se le autoarrogó competencias que no le correspondían.

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

Fallo:

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 Dirección 0000 S.A., ./ Segundo, ./ Teodulfo, ./4 Claudia, Unión Sindical Obrera, todos estar ' a por dicha nulidad con todos los efectos legales oportunos.

TOL6.797.686 Audiencia Nacional, de 24/07/2018 [RES:52/2018](#) REC:27/2016

A favor de sindicato contra empresa

Incumplir medidas de acción positiva

0 Sala considera, que dicha obligación se le incumplido totalmente, sin que GLOBAL SALES SOLUTIONS, una vez más, se le molestado en explicar las razones que imposibilitan el cumplimiento de una obligación tan sencilla de acometer, por lo que concluimos también que se le incumplido dicho mandato judicial.) En efecto, no le razón alguna, como revelan los documentos, referidos en el hecho probado vigésimo segundo, a la elaboración sistemática ' útil de los trabajadores ' trabajadoras, que han solicitado la flexibilidad horaria, sin que baste tampoco con aportar ingente documentación sin elaborar, puesto que la empresa dispone, como no podría ser de otro modo, de todas las solicitudes, como del sexo de los solicitantes ' conoce necesariamente el destino de las mismas, como sus razones, sin que le razón alguna a compartir las con los representantes de los trabajadores, tal ' como convino en el Plan de Igualda

Fallo

LA SALA ACUERDA: Estimamos la demanda ejecutiva, promovida por CGT, a la que se adhirieron CCOO, 9%& ' CSIF ' declaramos que la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, SL le incumplido los mandatos primero, segundo ' quinto de nuestros Auto de 8-06-2017

, aclarado por Auto de 26-06-2017, por lo que le ordenamos nuevamente que cumplimente inmediatamente lo siguiente: Informe sobre las acciones de discriminación positivas efectuadas la RLT.

Informe sobre los procesos de selección efectuados en los términos pactados, junto con el porcentaje de cada género incorporado, con la finalidad de evaluar el cumplimiento de la incorporación del sexo menos representado cada semestre.

5 Informe sobre acuerdos de flexibilidad horaria según campaña ' departamentos, comó información de concesiones o denegaciones la plantilla de flexibilidad horada por sexo, categoría ' campaña.

TOL7.148.095 Juzgado de lo Social, de 20/12/2018 RES:455/2018 REC:441/2017

A favor empresa contra autoridad laboral

CUARTO.- G da respuesta al asunto planteado debe partirse del Plan de Igualdad que rige en la empresa, suscrito el 15/4/2011, cuyo apartado 9 dispone que "se reproducen continuación, como Anexos del Plan de Igualdad...", entre otros acuerdos, el Protocolo de Igualdad ' Conciliación, añadiendo continuación que "Estos acuerdos mantienen su naturaleza ' vigencia de origen...".

Tales palabras, interpretadas en su sentido gramatical, primer canon hermenéutico según los 3.1 ' 1281 C. Civil, significan simple ' llanamente que el Protocolo de Igualdad ' Conciliación que se concertó el 17/12/2007 conserva no sólo su esencia ' propiedad característica sino también su vigencia como un acuerdo alcanzado entre la dirección de la empresa ' la representación de los trabajadores sobre determinadas materias relativas la igualdad ' la conciliación de la vida familiar en relación con los permisos de maternidad ' paternidad, traslados, adaptación de empleados de más edad, permisos de corta duración, mejora de la eficiencia de las reuniones, etc.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad, literalmente interpretado, no incorpora como parte del mismo el referido Protocolo porque éste mantiene "su naturaleza ' vigencia de origen", cuyo contenido se "reproduce" como un anexo, es decir, como un texto adicional, conclusión que aparece reforzada mediante la interpretación sistemática del Plan de Igualdad, cuyo apartado 2 ("compromisos"), párrafo cuarto, hace referencia al Protocolo de Igualdad ' Conciliación, al que se califica como "un conjunto de medidas de conciliación adicionales las reguladas en el Convenio...".

0 empresa demandante, en tanto que no I incumplido el Plan de Igualdad, no I incurrido en la infracción grave tipificada en el 7.13 LISOS, por lo que procede estimar la demanda ' anular la sanción impuesta con arreglo al 1519.c) LRJS /

Fallo

que estimando la demanda formulada por Caixabank, S.A. contra Consejería de Desarrollo Económico, Turismo

7. Cuestiones procesales

TOL7.933.276 Juzgado de lo Social, de 03/08/2018 RES:324/2018 REC:487/2018

A favor empresa en contra persona trabajadora

Caducidad de la acción de la trabajadora

En el presente caso, la parte demandante solicita que se le reconozca el derecho poder conciliar la vida laboral ' familiar, en los términos de tener un horario de salida como máximo las 15:00

horas, 2 !pode6 recoger sus hijos del colegio, fundamentándola en que está adscrita al turno de mañana (de los tres turnos en que la empresa tiene distribuido los horarios de trabajo), habiendo solicitado esta adaptación horaria, acogándose al plan de igualdad de la empresa, siendo denegada esta petición por la empresa por medio de escrito notificado la trabajadora el día 16 de mayo de 2018.

Por ello, habiendo presentado la demanda que I dado lugar este procedimiento el día 4 de julio de 2017, sin que se I prbducido la suspensión del plazo de caducidad de veinte días anteriormente indicado, al no haber quedado acreditado que concurra el presupuesto del artículo 64.3 de la LJS, I de apreciarse de oficio la caducidad de la acción de la trabajadora y, en consecuencia, desestimar la demanda presentada.

CUARTO. En virtud de lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contra la presente resolución no cabe recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados ' demás de pertinente ' general aplicación

Fallo

Apreciando la caducidad de la acción de la demandante, desestimo la demanda presentada por ./ Natalia , contra la empresa DIRECCION000 / Por ello, le absuelvo de todas las pretensiones contenidas en la misma.

TOL7.745.958 Juzgado de lo Social, de 29/11/2019 RES:494/2019 REC:1021/2019

A favor persona trabajadora en contra empresa

No aportar plan de igualdad puede ser una presunción desfavorable para la empresa

No se I aportado sin embargo, por las partes dicho Plan de Igualdad, ni I aludido al mismo la demandada de cara mantener su postura de que al demandante le resulta de modo inflexible de aplicación, la jornada que regula el 105! del convenio colectivo que regula la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo lo largo del año.

Fallo

Que estimando la demanda promovida por ./ Teodulfo, frente la empresa IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA SA OPERADORA, declaro el derecho que asiste al demandante adaptar ' distribuir su jornada de trabajo, iniciando la misma las 9:30 horas, ' finalizándola en función de la jornada irregular que se aplique por la empresa, conforme sus necesidades organizativas ' productivas, de lunes viernes, sin reducción o merma de su retribución salarial.

TOL7.438.920 Audiencia Nacional, de 22/07/2019 RES:94/2019 REC:116/2019

A favor sindicato contra empresa

Inadecuación de procedimiento

Conflicto colectivo. Medidas sobre igualdad. 0 AN estima de oficio la excepción de inadecuación de procedimiento respecto las medidas 1,5, 16,20, 19,23 ' 26 ' al incumplimiento del Auto de 24 de julio de 2018 , siendo el cauce adecuado, en el supuesto de que la empresa lo I incumplido, la ejecución del referido Auto. Desestima la demanda por considerar que las demás medidas fueron cumplidas por la empresa sin que la Sala pueda acordar medidas e indicadores que no estaban previstos en el (Plan de igualdad. (FJ 4º)

Fallo

Desestimamos la excepción de cosa juzgada alegada por la letrada de la empresa demandada ' estimamos la excepción de inadecuación de procedimiento en relación lo solicitado en la demanda relativo las medidas 1,5, 16,20, 19,23 ' 26 ' al incumplimiento del Auto de esta Sala de 24 de julio de 2018 , siendo el cauce adecuado, en el supuesto de que la empresa lo I ' incumplido, la ejecución del referido Auto.

Sentencias relevantes Tribunal Supremo

TOL8.310.760 Tribunal Supremo. RES:95/2021 REC:50/2020 **A favor sindicato** **contra empresa**
Un Plan de Igualdad no puede ser negociado con una comisión ad hoc de cinco trabajadores, elegida por la Dirección de RRHH. Desestimación del recurso ' confirmación de la sentencia de la Audiencia Nacional, toda vez que el Plan de Igualdad debe negociarse colectivamente por los representantes unitarios o sindicales, legitimados 2 negociar convenio de eficacia general, sin que quepa sustituirle por una comisión ad hoc.) Sigue doctrina STS 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016.

FJ3º, En el caso que nos ocupa, la empresa suscribió el Plan de Igualdad con una comisión de cinco trabajadores, nombrados por la propia empresa, como es de ver en la descripción 125 de autos, aportada por la propia empresa, titulada "MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD", en la que se afirma, continuación "los miembros de esta comisión, que han sido designados por la Dirección de RRHH, con el consentimiento de los mismos". Dicha comisión no puede considerarse, siquiera, una comisión ad hoc , toda vez que las comisiones, reguladas en los 40, 41, 47, 51 ' 82.3 ET , deben ser elegidas por los trabajadores de los centros sin representación, lo que no I 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.
Fallo

1. Desestimar el recurso de casación, interpuesto por Ayesa, Ingeniería ' Arquitectura

TOL7.593.852 Tribunal Supremo| REC: 75/2018 XRES: 778/2019 **A favor sindicato** **contra empresa**

Interpretación del artículo 11 LETT. Los trabajadores puestos disposición tienen derecho que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria

(...) no I qué olvidar que las medidas tendentes garantizar la igualdad real entre mujeres ' hombres han sido recientemente puestas en valor "!" del contenido del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes 2 garantía de la igualdad de trato ' de oportunidades entre mujeres ' hombres en el empleo ' la ocupación, cuya principal finalidad es el establecimiento de la normativa adecuada que permita establecer las garantías necesarias 2 haber efectiva la igualdad real entre las personas, con independencia de su sexo, con fundamento en los artículos 9.2 ' 14 CE / Difícilmente se podría garantizar la reseñada igualdad si los tribunales admitieran interpretaciones sesgadas de las normas como las que pretenden los recurrentes. Al contrario, se impone necesariamente una interpretación del precepto cuestionado acorde con la finalidad de la propia norma que lo contiene y, de manera principal, especialmente favorecedora de la igualdad real entre hombres ' mujeres en el ámbito de las relaciones laborales en general y, de forma particular, 2 los trabajadores de empresas de trabajo temporal puestos disposición en empresas usuarias.

No tendría ningún sentido e iría contra los principios expuestos asumir, como pretenden los recurrentes, una interpretación del artículo 11.1 LETT que excluyese los trabajadores puestos disposición del disfrute de las medidas laborales contenidas en el plan de igualdad de la empresa

usuaria que, en cambio, se aplicarían, únicamente, los trabajadores propios de dicha empresa. Ni se cumpliría la finalidad de la propia LETT, ni mucho menos las previsiones de la 0:/(

TOL6.814.727 Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 13/09/2018: RES 832/2018 REC:213/2017 **A**
favor sindicato contra empresa

No puede entenderse que haya habido negociación de buena fe, cuando quien tiene la obligación de tener un plan de igualdad, debe asumir el impulso negociador; no sólo no lo asume, sino que adopta una actitud impeditiva del mismo, ralentizando la negociación y retrasando al límite la entrega de documentación

FJ3º,3 (...) el proceso negociador del plan de igualdad se inició en 2010 ' que su desarrollo se I ido produciendo siempre impulsos de la representación de los trabajadores que I contado con el auxilio de los requerimientos de la Inspección de Trabajo, sin los cuales la empresa no hubiera mantenido las negociaciones ni entregado la documentación solicitada. Hay que tener en cuenta, además, que la obligación de contar con un Plan de Igualdad corresponde la empresa, tal como imponen las normas indicadas anteriormente; que el plan) por las características de la empresa- debe ser fruto de la negociación con los representantes de los trabajadores ' que la intervención de estos en la elaboración del plan constituye un derecho de negociación colectiva que, como se I visto, I sido condicionado ' limitado por parte de la empresa que I ralentizado la negociación al máximo ' que I eludido la entrega puntual de la documentación exigida legalmente ' solicitada por los trabajadores, al punto de que I sido la intervención de la Inspección de Trabajo el verdadero motor de las acciones de la empresa. No puede entenderse que I habido negociación de buena fe, cuando quien tiene la obligación de tener un plan de igualdad y, por tanto, debe asumir el impulso negociador, no solo no lo asume, sino que adopta una actitud impeditiva del mismo, ralentizando la negociación ' retrasando al límite la entrega de documentación. Ninguna duda cabe, por tanto, de que el derecho la libertad sindical en su vertiente de derecho la negociación colectiva del sindicato demandante I sido vulnerado por la entidad recurrente, lo que determina la confirmación de la sentencia recurrida.

Fallo

1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por Empresa 0000 SA, representado ' asistido por la letrada ./ ? Extremadouro Pereiro

TOL5.985.556 Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 14/02/2017 RES:126/2017 REC:104/2016
Contra empresa ' contra sindicato

FJ4º e)...una interpretación integradora de la normativa ' preceptos transcritos, com6 de la expuesta doctrina de esta Sala, nos llevan la conclusión -en coincidencia con lo razonado en la sentencia de recurrida- de la falta de validez del Plan de Igualdad (2011-2013), elaborado por la empresa "Bureau Veritas" ' acordado con determinados trabajadores, puesto que no cabe duda) como también se razona por el Ministerio Fiscal- de una parte, que, al tener la empresa demandada más de 250 trabajadores, "I las elecciones que tuvieron lugar en los distintos centros de trabajo, debió elaborar ' aplicar un plan de igualdad, al estar legalmente obligada negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres ' hombres, medidas que atenderán la elaboración ' aplicación de un plan de igualdad, entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad ' no discriminación, estrategias ' prácticas 2 su consecución, com6 sistemas eficaces de seguimiento ' evaluación; ' de otra parte, que el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa I de contar con el

acuerdo de la empresa ' los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa ' una comisión de trabajadores creada ad hoc 2 su negociación.

Fallo

Desestimar los recursos de casación ordinario interpuestos por las representaciones letradas de la empresa SERVIFORM S.A. ' la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT),

Voces (para hacer una nube de conceptos)

- Y No discriminación
- Y Aplicación del convenio colectivo
 - Y Jornada reducida
- Y Código ético o de conducta
 - Y Despido improcedente
 - Y Trabajo turnos
- Y Prohibición de discriminación
- Y Guarda ' custodia el ámbito laboral
 - Y Conflicto colectivo
 - Y Incapacidad temporal
 - Y Despido nulo
- Y Presunción de veracidad de las actas de infracción
- Y **Derecho a la información** de los representantes de los trabajadores
 - Y Medidas de acción positiva





**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica