

Nueva sentencia favorable para el acuerdo adoptado por el Comité de Empresa por mayoría, en orden a determinar el número de integrantes -por parte de los trabajadores-, de la **COMISIÓN DE IGUALDAD**.

El pasado día 24 de enero, el Tribunal Supremo, en su Sala de lo Social, desestimó el recurso de casación interpuesto por CGT contra la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 11 de noviembre de 2010 que desestima, así mismo, sus pretensiones de participar en la Comisión de Igualdad.

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo se pronuncia nuevamente en favor de la UGT -y en contra en este caso de la CGT-, sobre el acuerdo adoptado por mayoría en el Comité de Empresa del día 12 de marzo de 2010, a efectos de determinar la representación de los trabajadores en la Comisión de Igualdad.

En dicho Comité se aprobó por mayoría la propuesta de la UGT en el sentido que formaran parte de dicha comisión dos miembros del Comité de Empresa, labor para la que, posteriormente, se designó a dos miembros del Comité pertenecientes a la UGT.

Los aspectos más relevantes de esta sentencia -motivo por el que la incluimos en este apartado-, vienen recogido en la parte de Fundamentos de Derecho donde, en el apartado **Primero**, el Tribunal Supremo deja meridianamente claro que:

"La pretensión revisora, consiste, sustancialmente, en añadir al relato impugnado ciertas adiciones que ponen de relieve que en la reunión de 21 de octubre de 2010 se entregaron a la representación empresarial las opiniones y aportaciones al diagnóstico de situación efectuado por las secciones sindicales en reunión de 21 de julio de 2010, así como que entre esta última fecha y el 4 de noviembre de 2010 no se celebró ninguna reunión del comité de empresa en la que se trataran propuestas para la negociación del Plan de Igualdad, sin que los representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad transmitieran información alguna al comité de empresa sobre la negociación que llevaban a cabo".

Frente a este argumento, el Tribunal Supremos señala que: **"No puede accederse a las modificaciones fácticas interesadas porque, con respecto a la falta de negociación durante el periodo de 21 de julio de 2010 al 4 de noviembre siguiente no se citan, cual es preceptivo, los documentos que evidencian el error en la valoración de la prueba que se denuncia. En cuanto a la modificación del primer párrafo del ordinal séptimo, para que se hable de aportaciones al "Diagnóstico de Situación" y no de Plan de Igualdad, los documentos en que se funda no evidencian el error de la sentencia impugnada pues, hacer aportaciones a la propuesta de diagnóstico y de plan recibidos equivale a negociar. Además, el rechazo de las modificaciones interesadas lo impone su falta de trascendencia para el sentido del fallo cuál, tácitamente, reconoce el recurso al no fundar en ellas ningún motivo jurídico, cosa lógica porque lo que se controvierte, el objeto de la presente litis, no es si hubo negociación o no del Plan de Igualdad, sino el derecho de la recurrente a participar en la Comisión de Igualdad de Oportunidades que establece el Convenio Colectivo de la empresa demandada, como miembro de pleno derecho".**

Así mismo, en el apartado **Segundo** de los Fundamentos de Derecho, el Tribunal Supremo desestima también el segundo motivo del recurso:

"El otro motivo del recurso alega infracción de los artículos 28-1 de la Constitución, 2-2-d) y 8-2-b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y 85-1-2º del Estatuto de los Trabajadores. Funda su pretensión la recurrente en que, como su derecho a la negociación colectiva forma parte del derecho sindical, no puede ser excluida de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que regula el artículo 159 del XV Convenio Colectivo de Ford España, pues esta Comisión tiene carácter negociador y deben formar parte de ella todos los sindicatos legitimados para negociar el Convenio".

Para el Alto Tribunal, ***"De los preceptos analizados se deriva que es preciso que los convenios colectivos contengan disposiciones que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, pero que la elaboración de los planes de igualdad se negociarán en la forma prevista en el convenio y no de la misma manera que se negocia el convenio"***.

Destaca además que, nuestro Convenio Colectivo ***"fue negociado por la empresa con los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y no con los sindicatos más representativos, dato relevante porque, si el sindicato recurrente no intervino como tal en la negociación del convenio, difícilmente puede alegar la violación de su derecho a negociar por no ser parte de una Comisión creada por un Convenio Colectivo a cuya negociación no fue llamado y en la que no tenía derecho a participar"***.

El Tribunal Supremo sigue afirmando que ***"si el sindicato recurrente no participó en la negociación del Convenio Colectivo, ni tenía derecho a participar en ella, no puede alegar la existencia de un derecho propio a la negociación colectiva que haya sido violado por la no participación en la Comisión de Igualdad de algún miembro del comité de empresa que pertenezca a él, razón por la que, al no existir la infracción dicha, no se ha violado tampoco el derecho a su libertad sindical, infracción que requiere como premisa la existencia del derecho a participar en la negociación"***.

Y concluye señalando que ***"tampoco pueden alegar la violación del derecho a la libertad sindical los miembros del comité de empresa pertenecientes al sindicato recurrente, pues intervinieron en la negociación del convenio como miembros electos del comité de empresa y no como miembros de un sindicato, esto es fuera del ámbito de aplicación del derecho a la libertad sindical"***.