



## ¿Cómo hacer un Plan de Igualdad cuando no hay representación legal de los trabajadores en la empresa?

Uno de los aspectos fundamentales en la elaboración de un Plan de Igualdad es la correcta constitución de la comisión negociadora o Comité de Igualdad.

En un inicio, el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció que las empresas, en la confección de los planes de igualdad, deberán "(...) negociar, y en su caso acordar, con los **representantes legales de los trabajadores** en la forma que se determine en la legislación laboral".

El problema surgía cuando una empresa, por el motivo que fuese, no disponía de representación legal de los trabajadores. Ante este vacío legal, y para poder dar cumplimiento a la normativa de igualdad, las empresas formaban una comisión negociadora o comité *ad hoc* (artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores) o negociaban directamente con las personas trabajadoras de la empresa.

Sin embargo, desde la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, estas dos opciones ya no son posibles.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, solventó la problemática al establecer en su artículo 5.3 que "En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por **los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa** y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación".

Por lo tanto, en la actualidad, no es posible confeccionar un plan de igualdad sin la previa negociación de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece una organización.

Recientemente, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) recurrió ante el Tribunal Supremo este procedimiento al considerar que, en aquellas empresas sin representación legal de los trabajadores, se impone la negociación con los sindicatos para desarrollar los planes de igualdad, sin permitir a los trabajadores buscar

a otros representantes. Cabe recordar que el artículo 5 del Real Decreto fue uno de los motivos por los cuales la CEOE ya expresó su malestar en el pasado, desmarcándose definitivamente de la elaboración del Real Decreto y siendo aprobado por el Ministerio de Trabajo únicamente con el respaldo de los sindicatos.

Por todo lo anterior, y para que el Plan de Igualdad sea efectivo y no se declare nulo en un ulterior procedimiento judicial, desde ESCURA recomendamos que se constituya correctamente el Comité de Igualdad y se sigan los procedimientos legales establecidos.

Recordamos igualmente que, toda empresa que haya implantado un plan de igualdad de manera anterior a la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, debe adaptarse a esta nueva normativa antes del **14 de enero de 2022** (Disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).



---

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>

---



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.