



¿Es posible aprobar un Plan de Igualdad con una Comisión ad hoc?

En anteriores circulares ([Consulta circular](#)) hemos destacado que aquellas entidades que no disponen de representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa o delegados/as de personal) y tienen obligación de llevar a cabo un Plan de Igualdad, deben ponerse en contacto con los sindicatos más representativos y con legitimización para llevar a cabo la negociación, desarrollo y posterior registro del plan (artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro).

No obstante lo anterior, es un hecho notorio que la respuesta de los sindicatos acostumbra a ser muy tardía (aceptan negociar pero a muchos meses vista), rechazan negociar o, incluso, no emiten ninguna respuesta a los correos y/o burofaxes enviados.

Esto ha generado que numerosas entidades nos formulen dudas acerca de si es posible o no que la negociación se lleve a cabo formando una Comisión ad hoc, es decir, un comité formado por las personas de la propia entidad que han sido elegidas por las personas trabajadoras, y así poder disponer del Plan de Igualdad.

Si bien el Tribunal Supremo se pronunció negativamente al respecto (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 50/2020, de 26 de enero de 2021), el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en su sentencia 180/2023, de 25 de enero de 2023, ha aceptado recientemente la **inscripción de un Plan de Igualdad negociado por una Comisión ad hoc**, puesto que la empresa había efectuado los requerimientos necesarios para negociar y aprobar el plan con los sindicatos y estos no contestaron en el plazo establecido por ley de diez (10) días.

En este caso, el Tribunal ha determinado que, para la válida aprobación de un Plan de Igualdad en una organización que no dispone de representación legal de las personas trabajadoras, se requiere que la compañía haya comunicado a los sindicatos **su intención de proceder a la negociación y aprobación** del Plan de Igualdad. No obstante, si los sindicatos no responden a dicho requerimiento en el plazo establecido, la entidad puede proceder a la aprobación del plan, puesto que lo que exige la normativa es dar la **posibilidad** a los sindicatos de participar en la negociación, pero **no de imponer** a los mismos dicha participación.

Como bien se aclara en la sentencia, ante la falta de respuesta por parte de los sindicatos, **no existe obligación de remitir sucesivos requerimientos** por parte de las entidades hasta que los mismos acepten o den respuesta para formar parte de la comisión negociadora (Comité de Igualdad), puesto que ello no se encuentra previsto ni legal ni reglamentariamente.

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



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.

Así pues, y en consonancia con todo lo expuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estima que la obligación de disponer del Plan de Igualdad es responsabilidad de las empresas, por lo que su elaboración y aprobación no puede depender de la voluntad de los sindicatos, pues con la mera falta de su respuesta es suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación legal, pudiendo conllevar sanciones de diversa índole.

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



Las circulares de **Bufete 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 **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.