



Pablo Montes

Periodista



El plan de igualdad empresarial puede adoptarse de forma unilateral en situaciones excepcionales

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid anula una resolución del Ministerio de Trabajo que denegaba la inscripción del plan de igualdad de una empresa porque no había contado con una comisión negociadora durante su tramitación. Determina que el Plan de Igualdad de una empresa, que **carece de representación de los trabajadores, debe ser inscrito en el registro** que el Ministerio de Trabajo tiene a tal efecto. De esta forma, estima la de ASSECO contra la resolución de la Administración, que rechazaba el recurso de alzada contra la decisión de no inscribir su Plan de Igualdad.

La empresa interpuso la demanda asegurando que se encontraba en una situación de “absoluta indefensión, **no pudiéndose presentar a ningún concurso público**”, al no figurar su plan inscrito en el registro de Convenios, Acuerdos colectivos en la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo. La mercantil instó a los sindicatos, durante meses, para que formasen parte de la mesa negociadora. En el caso de UGT, no contestaron, según se ha declarado probado en la sentencia y CCOO manifestó que “debido a la cantidad de requerimientos”, **no podían participar en la negociación**.

Según se establece en el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, donde no existan las representación ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |