

SENTENCIA RESPECTO AL REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La sentencia 545/24 de 11 de abril de 2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha despejado las dudas al respecto del registro de los Planes de Igualdad implementados de manera unilateral en las empresas en virtud de los RD 901/2020 y 902/2020.

Disponer de un Plan de Igualdad es obligatorio para las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras en plantilla y su elaboración es una obligación de las empresas y debe ser producto de un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), ya sea unitaria o sindical. En el caso de empresas que carezcan de RLPT, la comisión negociadora debe estar constituida en representación de la plantilla por una comisión sindical, esto es, 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.

Muchas empresas se han visto obligadas a aprobar el plan de igualdad sin negociar con los sindicatos por su falta de respuesta y a solicitar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad ("REGCON"). Sin embargo, el REGCON, hasta la fecha, ha venido denegando la inscripción de los planes de igualdad así aprobados, por entender que la comisión negociadora no estaba conformada correctamente, argumentando que el silencio administrativo debía considerarse en sentido negativo pues, de lo contrario, se estaría obteniendo un resultado contrario al ordenamiento jurídico, al no realizarse un control de legalidad por parte de la Administración, y sostenía que a las empresas se les ha transferido una facultad de servicio público, lo que exceptuaba la operatividad del silencio en sentido positivo en los términos legalmente previstos.

En la sentencia se analiza qué sucede si la Administración no resuelve en plazo la solicitud de registro del Plan de Igualdad, resolviendo una situación que estaba produciéndose, la denegación de inscripción de un Plan de Igualdad implementado de manera unilateral por la empresa, tras haber intentado, infructuosamente, constituir la comisión negociadora con los sindicatos legitimados para ello ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa.

La sentencia resuelve que un Plan de Igualdad aprobado de forma unilateral por una empresa, es decir, sin negociarse con los sindicatos, dada su falta de respuesta al llamamiento efectuado debe ser registrado



en el REGCON por parte de la Autoridad Laboral, en base a los siguientes argumentos:

- No es lícito acudir a las comisiones ad hoc.
- Contar con un plan de igualdad registrado es una obligación para las empresas (cuyo incumplimiento puede generar graves perjuicios, como incurrir en una infracción laboral o incluso la imposibilidad de contratar con la administración pública, entre otros) que sería de imposible cumplimiento en casos como el analizado: ausencia de representación legal de los trabajadores y falta de respuesta de los sindicatos legitimados para suplir a los anteriores.
- Los sindicatos cuentan con un breve plazo para responder al llamamiento efectuado, 10 días, no existiendo una obligación empresarial de aguardar más tiempo a la espera de una respuesta.
- La ausencia de acuerdo ante la falta de constitución de la comisión negociadora, por causa no imputable a la empresa no debe impedir que se acceda al registro del Plan, al estar ante una situación extraordinaria: bloqueo negocial por la parte social que ni siquiera aceptó la creación de una comisión negociadora.

La sentencia señala que el Plan debe ser registrado, y debe serlo de forma definitiva, al no haber en la normativa de aplicación previsión alguna relativa a la provisionalidad en los Planes de Igualdad, estableciendo la obligatoriedad del registro incluso para los adoptados sin acuerdo entre las partes, por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional.

Resuelve que, una vez transcurrido el plazo de tres meses desde la solicitud de registro del plan de igualdad, ésta debe considerarse aprobada por silencio administrativo. Además, aclara que el acto expreso posterior no puede ser contrario al sentido del silencio, por lo que, en este caso, la resolución expresa sólo podría ser confirmatoria del registro del plan. Por tanto, la Administración no puede denegar la inscripción del plan si se ha excedido del citado plazo para resolver, siendo únicamente revisable el acto presunto (aprobación por silencio) si se insta el correspondiente procedimiento revisor, lo que no había sucedido en el presente caso.