

EDA 2024/550591 PRONUNCIAMIENTOS DEL SUPREMO SOBRE INSCRIPCIÓN Y FALTA DE RESPUESTA DE LOS SINDICATOS EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Pronunciamientos del Supremo sobre inscripción y falta de respuesta de los sindicatos en los planes de igualdad (RS 19/24 07 de Mayo de 2024 al 13 de Mayo de 2024)

- [MS nº 5817, 5830](#)
- [MEP nº 1391](#)
- [MSIN nº 2177, 5137](#)

El Pleno del Tribunal Supremo aclara las controversias sobre la obligación de inscripción del plan de igualdad transcurrido el plazo de 3 meses sin resolución expresa de la autoridad laboral, que debe inscribirlo y registrarlo por silencio administrativo positivo.

[TS Pleno 11-4-24, EDJ 543024:](#)

[TS Pleno 11-4-24, EDJ 541935](#)

En cuanto a la elaboración del plan sin la intervención de los sindicatos más representativos en la comisión negociadora, confirma su validez siempre que sea por causas ajenas a la voluntad de la empresa que ha solicitado reiteradamente a los sindicatos su asistencia, lo que implica también su registro definitivo y no provisional.

El Tribunal Supremo, en sesión plenaria, da respuesta al debate suscitado en **dos cuestiones** principales que afectan directamente a la validez de los planes de igualdad. Se trata de las **consecuencias del silencio administrativo** de la autoridad laboral cuando la empresa solicita el registro del plan; y de la validez de los planes de las empresas sin RLT en los que **no ha podido constituirse la comisión negociadora con los sindicatos más representativos**, pese a ser convocados reiteradamente por la empresa.

1. En el primero de los casos, se trata de una empresa que contaba con un plan de igualdad anterior a la entrada en vigor del Reglamento regulador de los planes de igualdad ([RD 901/2020](#)) y procede, conjuntamente con la parte social, a adaptarlo a la nueva regulación. Al solicitar su **inscripción en el registro** de convenios colectivos y planes de igualdad la Dirección General de Trabajo requiere a la empresa para que subsane los defectos encontrados en dos ocasiones. En ambos casos, la empresa presenta escrito de alegaciones, pero tras el último escrito, no recibe respuesta de la Administración.

En consecuencia, pasados tres meses sin que recaiga resolución, la empresa solicita al órgano administrativo superior que expida un **certificado del silencio administrativo estimatorio**. Ante la negativa de la Administración reclama judicialmente su derecho que llega hasta el Tribunal Supremo. La **cuestión que se plantea** consiste en determinar si, transcurrido el plazo de 3 meses sin haber recaído resolución expresa sobre la inscripción de un plan de igualdad, debe procederse a su inscripción por silencio administrativo positivo.

Recuerda el alto Tribunal que el silencio administrativo en **procedimientos iniciados a solicitud del interesado** establece la obligación de dictar resolución expresa ([LPAC art.24.1](#)). Por ello, transcurrido el plazo máximo para resolver, los interesados están legitimados para entender estimada la solicitud por silencio administrativo positivo, salvo que una norma establezca lo contrario. Asimismo, cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen plazo alguno, este es de 3 meses que, en caso de procedimientos iniciados a solicitud del interesado, se computan desde que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación.

Asimismo, en los casos de estimación por silencio administrativo, la **resolución expresa posterior** a la producción del acto sólo puede dictarse cuando es confirmatoria, no siendo posible dictar una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio. Por todo ello, en este caso se considera efectuada la inscripción del plan de igualdad en el registro por silencio administrativo positivo.

2. En cuanto al caso relativo al **plan de igualdad celebrado sin la intervención de los sindicatos más representativos**, se trata de una empresa que posee varios centros de trabajo en los que no existe representación legal de los trabajadores. Ante la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad se pone en contacto con los sindicatos más representativos para la constitución de la comisión negociadora. Consta que la empresa ha intentado constituirlos durante un periodo superior a un año, acreditando la remisión de correos electrónicos tanto a UGT como a CCOO, en cuanto más representativos en el sector.

Ante la **falta de respuesta**, la empresa continúa con la elaboración del plan y solicita su inscripción en el registro de convenios colectivos. La Administración deniega el registro del plan por no haberse producido la válida constitución de la comisión negociadora.

La **cuestión que se plantea** en el recurso consiste en determinar si es válido un plan de igualdad elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con interlocutor válido para su negociación.

Es importante diferenciar entre **convenios colectivos** y los **planes de igualdad**. En ambos casos existe el deber de negociar, de actuar con buena fe y de someter a registro el resultado positivo; en ambos casos cabe acudir a medios de solución ajenos a la propia comisión negociadora para conseguir el desbloqueo; también en ambos supuestos hay que garantizar la representatividad de la comisión y de los acuerdos adoptados.

La diferencia está en que mientras la consecución del convenio colectivo no es una obligación para la empresa - lo que se contempla es el deber de negociar, pero no el de acordar-, la aprobación del plan de igualdad, sí lo es. Sin embargo, la **ausencia de acuerdo** en un plan de igualdad genera su inexistencia y, en consecuencia, la comisión de una infracción laboral muy grave ([LISOS art. 8.17](#)) y la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas ([L 9/2017 art.71.1](#)).

Sostener lo contrario supondría imponer una obligación - la de contar con un PI negociado- cuyo cumplimiento no es posible por la ausencia de RLT e incomparecencia sindical a la constitución de la comisión negociadora. En **supuestos como el enjuiciado** no se produce un bloqueo de la negociación, ya que los sindicatos ni siquiera han aceptado la creación de una comisión negociadora. Se trata de una **situación excepcional** en la

que existe un bloqueo negocial por la parte laboral que crea perjuicios e indefensión a la empresa, sin que exista motivo o justificación alguna. Respecto al **registro del plan** , más que la obligación de la Autoridad Laboral de registrar el plan, existe la obligación de determinadas empresas de disponer de un plan de igualdad (LOI art.46.2). Esto implica que la ausencia de acuerdo en la consecución del plan no debe impedir el acceso al registro, sin que ello suponga que la Autoridad Laboral deba efectuar la inscripción y publicación del plan de manera obligada y acrítica. Tampoco puede otorgarse un **carácter provisional** al plan así aprobado. No existe previsión reglamentaria que así lo establezca. Lo que sí establece el Reglamento es la obligatoriedad de la inscripción incluso para los planes adoptados sin acuerdo, por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional ([RD 901/2020 art.11.1](#)).