

EDJ 2024/541935 STS (SOCIAL PLENO) DE 11 ABRIL DE 2024

Tribunal Supremo (Social Pleno), S 11-04-2024, nº 545/2024, rec. 123/2023

PTE.: **Sempere Navarro, Antonio Vicente**

ROJ: **STS 2073:2024**

ECLI: **ES:TS:2024:2073**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

La mercantil Asseco Spain, S.A., interpuso demanda de impugnación de actos administrativos del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se apruebe de forma provisional el Plan de Igualdad de la empresa Asseco Spain, S.A., dejando sin efecto la resolución recurrida, con expresa condena en costas, y todo ello a los efectos legales oportunos .

SEGUNDO.-

Admitida a trámite la demanda de impugnación de resolución, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-

Con fecha 24 de febrero de 2023 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: "Que estimamos la demanda formulada en procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social, excluidos los prestacionales, número 1360/2022, por el procurador D. Carlos Sáez Silvestres, en nombre y representación de ASSECO SPAIN, S.A., asistido por la letrada D^a Carolina Regalado Gutiérrez frente al MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFORMES, RECURSOS Y PUBLICACIONES y dejamos sin efecto la resolución impugnada y la que confirma de 14 de febrero de 2022 denegatoria de la inscripción del plan de igualdad de la demandante y condenamos a la demandada a proceder a la inscripción del mismo. Sin costas".

CUARTO.-

Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

"1º.- Con fecha 30 de abril de 2021, se presentó por medios electrónicos por la empresa ASSECO SPAIN, S.A. la solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el registro de Convenios, Acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad en la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social, por lo que se abre el Expediente nº 90/19/0713/2021. (expediente administrativo y documento 2 del CD de la actora, hecho conforme)

2º.- En fecha 31 de agosto de 2021 se requiere por la administración a la actora que se proceda a subsanar la solicitud, solicitando que se acredite documentalmente la debida constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad presentado, así como, la modificación /inclusión de parte del contenido mínimo obligatorio. (expediente administrativo y documento 4 del CD de la actora, hecho conforme)

3º.- Se presentó por la empresa el plan de igualdad con las modificaciones requeridas, solicitando ampliación del plazo para subsanar lo relativo a la constitución de la comisión negociadora. (expediente administrativo y documento 5 del CD de la actora, hecho conforme).

4º.- Por resolución de 14 de febrero de 2022 de la Directora General de Trabajo, se desestima la inscripción del plan de igualdad por no haberse producido la constitución de la comisión negociadora. (expediente administrativo y documento 13 del CD de la actora, hecho conforme)

5º.- Frente a dicha resolución se interpuso por la empresa recurso de alzada, que ha sido desestimado por la resolución que se recurre en este procedimiento de fecha 3 de agosto de 2022. (expediente administrativo y documento 15 del CD de la actora, hecho conforme)

6º.- En los centros de trabajo de la empresa demandante no hay representación legal de los trabajadores. (hecho conforme)

7º.- La empresa CC.O ha remitido a los sindicatos más representativos, los siguientes correos electrónicos certificados, solicitando su participación en la formación de una mesa negociadora del plan de igualdad:

* A U.G.T. con fecha 19 de enero de 1923, en el que constan mails enviados previamente a este sindicato con fechas 13, 17 y 20 de septiembre, 11 de octubre, 3 y 17 de noviembre de 2021; 2 de febrero y 22 de junio de 2022, en el mismo sentido.

* A CC.OO. en fecha 19 de enero de 1923 en el que consta un mail previo de 22 de junio de 2022 No habiendo recibido respuesta de U.G.T. y constando contestación de CC.OO. de la misma fecha en la que se pone de manifiesto por el sindicato que, "debido a la cantidad de requerimientos" no pueden participar en la negociación. (documentos 1, 2, 3 y 4 del ramo de prueba de la parte actora)".

QUINTO.-

Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones). El Abogado del Estado, en escrito de fecha 26 de abril de 2023, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: ÚNICO.- Al amparo del [art. 205.e\) LRJS \(EDL 2011/222121\)](#), por infracción del [art. 5.3 RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#).

SEXTO.-

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.-

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en **Pleno** de conformidad con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley de Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto, se acuerda señalar para deliberación, votación y fallo del presente recurso el día 10 de abril de 2024, convocándose a todos los Magistrados de la Sala. , en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

Términos del debate.

Se discute la validez de un Plan de Igualdad de ámbito empresarial (PIE), elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con interlocutor válido para su negociación. La empresa demandante impugna un acto sujeto al Derecho Administrativo dictado por la autoridad laboral en el ejercicio de sus potestades en materia laboral de los previstos en el a rt. 2.n) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

1.Antecedentes relevantes.

Del relato de hechos probados, reproducido en su integridad más arriba, interesa destacar varios aspectos cruciales.

A) La empresa demandante (ASSECO SPAIN S.A.) posee varios centros de trabajo pero sin que en ellos exista representación legal de quienes trabajan (RLT).

B) La mercantil elaboró un plan de igualdad de empresa (PIE) cuyo contenido hubo de subsanar. Recordemos algunos hitos relatados tanto por la demanda cuanto por la sentencia ahora recurrida.

El 8 de marzo de 2021 la empresa remite correo electrónico a los sindicatos más representativos a fin de constituir la mesa negociadora del PIE, sin que en los diez días hábiles siguientes hubiera recibido respuesta.

El 30 de abril de 2021 la empresa presentó por medios electrónicos la solicitud de inscripción de su Plan de Igualdad en el registro de Convenios, Acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad en la Subdirección General de Relaciones Laborales (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social; Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social), abriéndose el expediente nº 90/19/0713/2021.

El 31 de agosto de 2021 la Administración interesa que se acredite documentalmente la debida constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad presentado, así como, la modificación /inclusión de parte del contenido mínimo obligatorio.

El 14 de septiembre de 2021 la empresa solicita ampliación del plazo para subsanar el tema de la Comisión porque afirma que solo ha recibido respuesta de UGT, además de presentar el PIE modificado, a lo que accede la Dirección General de Trabajo el 6 de octubre siguiente.

El 20 de octubre de 2021 la empresa manifiesta que ha vuelto a requerir a los sindicatos mayoritarios para que constituyan la comisión negociadora sin que haya obtenido respuesta satisfactoria.

C) La empresa ha intentado constituir una comisión negociadora, durante un periodo superior a un año, con los sindicatos más representativos.

Consta que la mercantil ha remitido correos electrónicos a la Unión General de Trabajadores (UGT), solicitando su participación en la formación de una mesa negociadora del plan de igualdad hasta en nueve ocasiones entre el 13 de septiembre de 2021 y el 19 de enero de 2023. La empresa facilitó a la UGT diversos datos requeridos.

Asimismo, se ha acreditado que la empresa, con idéntica finalidad, ha remitido a Comisiones Obreras (CCOO) diversos correos (los últimos en junio 2022 y enero de 2023), habiendo respondido este sindicato que le era imposible atender esa solicitud de negociación debido a la acumulación de tales iniciativas.

2. Tramitación administrativa y judicial.

A) Por resolución de 14 de febrero de 2022, la Directora General de Trabajo, desestima la inscripción del PIE por no haberse producido la constitución de la comisión negociadora. Invoca las previsiones del [RD 713/2010 \(EDL 2010/83768\)](#) y del [art. 5.3 del RD 901/2020 de 13 octubre \(EDL 2020/31234\)](#)

Frente a dicha resolución interpuso la empresa recurso de alzada (11 marzo 2022), que ha sido desestimado por la Resolución de fecha 3 de agosto de 2022, dictada por el Ministerio a propuesta de la Subdirección General de Informes, recursos y Publicaciones.

B) La empresa interpuso demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, impugnando la Resolución de 3 agosto 2022.

Su Auto 81/2022 de 25 noviembre declina la competencia para resolver la presente demanda en favor de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Invoca al efecto lo previsto en el [artículo 11.4.b\) LRJS \(EDL 2011/222121\)](#), conforme al cual cuando el acto impugnado proceda de un Ministro o Secretario de Estado, conforme a la letra b) del artículo 7, el conocimiento del asunto corresponderá a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su sede el órgano autor del acto originario impugnado, o, cuando tenga un destinatario individual, a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su domicilio el demandante, a elección de éste.

C) Mediante su demanda de 7 de diciembre de 2022 la empresa impugna la citada Resolución de 3 de agosto ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid. Expone detalladamente las gestiones realizadas (antes y después de inscribir el PIE) para constituir la comisión negociadora, afirma que ha acabado contratando personal especializado para elaborar el Plan y afirma que ha hecho todo lo que está a su alcance.

Considera que estamos ante un supuesto excepcional y que debe admitirse la inscripción del PIE, aunque sea de forma provisional, tal y como la STS 832/2018 de 3 septiembre (rec. 213/2017) apunta y la [STS 571/2021 de 25 mayo \(rec. 186/2019\) \(EDJ 2021/577619\)](#) explicita. Recalca que el PIE no vulnera la legalidad vigente, ni lesiona el interés de terceros, mientras que la negativa a registrarlo le provoca diversos perjuicios.

3. Sentencia de instancia, recurrida.

Mediante su sentencia 178/2023 de 24 febrero la Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid estima la demanda de ASSECO SPAIN S.A.: De manera literal, concluye que dejamos sin efecto la resolución impugnada y la que confirma de 14 de febrero de 2022 denegatoria de la inscripción del plan de igualdad de la demandante y condenamos a la demandada a proceder a la inscripción del mismo.

Basa esa solución en el tenor de las previsiones del RD 901/2020 de 13 octubre (arts. 5.3 y 11), así como en la doctrina recogida por la [STS 571/2021 de 25 mayo \(EDJ 2021/577619\)](#).

Considera que la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora porque carece de RLT y los sindicatos no han accedido a integrarse en ella. Estamos ante una situación excepcional, de bloqueo negocial por ausencia de órganos representativos de los trabajadores.

Conforme al [art. 11 del RD 901/2020](#) el PIE debe inscribirse, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y haya sido o no adoptado por acuerdo entre las partes.

Debe asimilarse a un plan adoptado sin acuerdo la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa y no imputable a la misma que ha tratado reiteradamente de que fuera constituida.

Debe ser registrado el plan de igualdad de la empresa, cuyo contenido es conforme a Derecho, de forma definitiva, al no haber en el [Real Decreto 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#), previsión alguna relativa a la provisionalidad en los planes de igualdad ni que establezca clases de inscripción, estableciendo la obligatoriedad de la misma incluso para los adoptados sin acuerdo entre las partes, por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional como alegó la demandada.

4. Recurso de casación.

Disconforme con la referida resolución, y fechado el 26 de abril de 2023, el Abogado del Estado (representando al Ministerio de Trabajo y Economía Social) interpone recurso de casación, canalizado a través del [artículo 207.e\) LRJS \(EDL 2011/222121\)](#) ("Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate"), y estructurado en un motivo único.

Alega la infracción del [artículo 5.3 del RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#) y razona que no cabe sustituir la voluntad de los trabajadores al igual que sucede en los convenios colectivos. Era obligado constituir la comisión ad hoc prevista en ese precepto o acudir a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.

En último término, sostiene, la empresa podría haber impetrado la tutela judicial para que se condenase a la constitución de la comisión negociadora.

5. Impugnación del recurso.

Con fecha 17 de mayo de 2023 el Abogado y representante de la empresa impugna el recurso. Descarta que la empresa pudiera acudir al conflicto colectivo para resolver la ausencia de interlocutores en la negociación e invoca nuevamente la doctrina de la [STS 571/2021 de 25 mayo \(EDJ 2021/577619\)](#).

Destaca que la empresa sin PIE está expuesta a sanciones y limitada en el acceso a la contratación pública, lo que comporta un grave perjuicio. Asimismo recuerda que el contenido del PIE fue admitido como válido por la Autoridad Laboral y que no se trata de imponer la voluntad patronal a la plantilla.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 29 de junio de 2023 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el [artículo 214 LRJS \(EDL 2011/222121\)](#)

El Fiscal considera que el motivo debiera ser desestimado, en tanto la argumentación que emplea la sentencia ahora recurrida se ajusta a las prescripciones normativas en esta materia, que examina detenidamente. Invoca la doctrina acuñada en la [STS 571/2021 de 25 mayo \(rec. 186/2019\) \(EDJ 2021/577619\)](#), subrayando el bloqueo negocial y la excepcionalidad de la situación.

SEGUNDO.-

Regulación aplicable.

La mejor comprensión tanto de los argumentos acogidos por la sentencia de instancia cuanto del debate en este segundo grado jurisdiccional y de nuestra respuesta requiere que abordemos de inmediato la atenta lectura de los preceptos cuya aplicación se cuestiona.

Se trata, exclusivamente, de precisar si es admisible el registro de un PIE elaborado por la empresa (cuyo contenido sustantivo no ofrece reparos), sin participación de la RLT (inexistente) ni de los sindicatos representativos (convocados de forma reiterada, pero ausentes). También hemos de recordar que la promoción del Plan acaece (marzo 2021) cuando ya está en vigor el [RDL 6/2019 de 1 de marzo \(EDL 2019/6200\)](#) y el [RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#).

1.Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI).

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \(EDL 2007/12678\)](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), conforme a su propia Exposición de Motivos, explica que "además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras". Siempre por referencia a las normas vigentes en marzo de 2021 (incluyendo, por tanto, las modificaciones introducidas mediante [Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo \(EDL 2019/6200\)](#)), interesa examinar un par de previsiones.

A) El [artículo 45 LOI](#) aparece rubricado como "Elaboración y aplicación de los planes de igualdad", consta de cinco apartados y los que interesa anotar establecen lo siguiente:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

B) El [artículo 46 de la LOI](#) aparece rubricado como "Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas", constando de seis apartados:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el [artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#).

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro.

2. Estatuto de los Trabajadores (ET).

En la versión resultante del [Real Decreto Legislativo 2/2015 \(EDL 2015/182832\)](#), el Estatuto de los Trabajadores (ET), durante los meses en que se desarrollan los hechos litigiosos, contiene los siguientes preceptos de interés.

A) No discriminación.

El [art. 17 ET](#) regula la "No discriminación en las relaciones laborales", está integrado por cinco apartados y, precisamente es el último de ellos el que debemos resaltar:

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \(EDL 2007/12678\)](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

B) Contenido de los convenios colectivos.

Dentro del [Título III del ET \(EDL 2015/182832\)](#) ("De la Negociación Colectiva y de los Convenios Colectivos"), formando parte de las "Disposiciones generales" (Capítulo I) e integrado en la 1ª Sección sobre "Naturaleza y efectos de los convenios" se encuentra el artículo 85 referido al "Contenido" de tales instrumentos. En el segundo párrafo de su apartado 1 aparece un precepto clave para nuestro asunto:

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el [capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \(EDL 2007/12678\)](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

C) Plan de Igualdad.

Es el mismo [artículo 85 ET](#), que acabamos de enmarcar y resaltar en su apartado inicial, el que dedica su número 2 a disciplinar de forma expresa el contenido de los Planes como el ahora cuestionado:

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

D) Impugnación de convenios colectivos

El artículo 90.5 viene disponiendo que Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción \(EDL 2011/222121\)](#) Social.

3. [Real Decreto 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#).

A) El [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre \(EDL 2020/31234\)](#), regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo \(EDL 2010/83768\)](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Su extenso artículo 5º afronta el Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el [artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#).

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el [artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#) para los convenios de ese ámbito.

3. 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. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto [...].

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

B) Por otro lado, el artículo 11 de este Real Decreto aparece rubricado como Registro de planes de igualdad y su contenido es el siguiente:

1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo \(EDL 2010/83768\)](#), sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo \(EDL 2010/83768\)](#).

C) Asimismo, en su Disposición adicional primera ("Registro de Planes de Igualdad") se lee lo siguiente:

Se efectuarán las modificaciones necesarias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos para que este distinga los planes de igualdad negociados y los acordados, distinguiendo a su vez si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.

4. [Real Decreto 713/2010 \(EDL 2010/83768\)](#)

A) El [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), tras su modificación por el citado [RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#), regula el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

B) Su artículo 2.1.f) prescribe que serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes "Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo".

C) Su artículo 6º regula detalladamente el contenido de "la solicitud de inscripción correspondiente".

D) El artículo 8º se ocupa de la tramitación del procedimiento de inscripción, por cuanto ahora interesa, en los siguientes términos:

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el [artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común \(EDL 1992/17271\)](#).

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente

E) Asimismo, el artículo 11 ("Comunicaciones de oficio") dispone lo siguiente

En el supuesto de que la autoridad laboral efectuase la comunicación de oficio a que se refiere el [artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#), al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento electrónico se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la comisión negociadora. En lo referente al registro definitivo y publicación del convenio o acuerdo colectivo, se estará a lo que disponga la sentencia del órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el registro.

TERCERO.-

Doctrina de la Sala.

Esta Sala ya ha debido ocuparse en diversas ocasiones de examinar los Planes de Igualdad desde la perspectiva del cauce a cuyo través son alumbrados. Puesto que la solución al caso actual va a venir de la mano de nuestros precedentes, conviene repasar de manera sucinta su alcance.

1. Legitimación negocial de la parte trabajadora.

En relación con la elaboración de los planes de igualdad en empresas obligadas a ello por su dimensión empleadora (antes, de más de 250 trabajadores; ahora, de más de 50) hemos sosteniendo reiteradamente que deben ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, que acrediten la legitimación, exigida por el [art. 87.1 ET \(EDL 2015/182832\)](#), porque así lo requiere el [art. 85.2 ET \(EDL 2015/182832\)](#).

La [STS 11 marzo 2014 \(rec. 77/2013 \(EDJ 2014/42919\)\)](#), Atento traza una distinción atendiendo a si el Plan ha de adaptar, o no. las previsiones de un convenio de ámbito superior:

Este precepto impone pues la necesidad de negociar en la empresa las reglas que complementen las disposiciones generales sobre igualdad en el convenio de ámbito superior aplicable. Puede concluirse en vista de estas disposiciones que cuando es un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración, cual entendió esta Sala en sus sentencias de 25-6-2010 (R. 78/2009) y 24-1-2012 (R. 22/2011), mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora.

La [STS 403/2017 de 8 mayo \(rc. 85/2016, Ayesa I\)](#) deja claro que en estas empresas es obligatorio negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva, lo que implica constituir la comisión negociadora conforme a los artículos 87 a 89 ET, así como adoptar los acuerdos del modo contemplado en el [artículo 89.3 ET \(EDL 2015/182832\)](#)

Porque la negociación a la que se refieren esos preceptos y que se debe celebrar en la forma que se determina en la legislación laboral, no es otra que la colectiva prevista en los [artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#).

La [STS 507/2023 de 12 julio \(rec. 136/2021 \(EDJ 2023/635216\)\)](#), Ayesa III) explica que si el PIE se ha suscrito por los representantes de la parte social con legitimación suficiente, la ratificación de la RLT que exista en cada centro de trabajo es innecesaria.

2. No cabe la negociación por comisiones "ad hoc".

La [STS 126/2017 de 14 febrero \(rc. 104/2016 \(EDJ 2017/12903\)\)](#), Servinform) concluye que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc":

[La empresa] debió elaborar y aplicar un plan de igualdad, al estar legalmente obligada a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que atenderán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; y de otra parte, que el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación.

En fechas posteriores, la [STS 95/2021 de 26 enero \(rc. 50/2020 \(EDJ 2021/503803\)\)](#), Ayesa II) ha insistido y reforzado esa línea argumental:

Consiguientemente, no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión ad hoc, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET (EDL 2015/182832)) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET (EDL 2015/182832)), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET (EDL 2015/182832)), el despido colectivo (art. 51 ET (EDL 2015/182832)) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET (EDL 2015/182832)), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos.

La STS 303/2022, de 5 de abril (rec. 99/2020 (EDJ 2022/538128), Ediciones SM), recuerda que los planes de igualdad son una manifestación normativa de la negociación colectiva, al imponer la obligación de su negociación con arreglo a las reglas del ET que rigen en materia de negociación colectiva, del que se obtendrá un acuerdo por las partes legitimadas para ello. Añade asimismo que

[...] el hecho de que en las empresas en las que no fuera obligatorio la implementación del plan de Igualdad, no significaba, en modo alguno, que no pudieran hacerlo; y, si decidían establecer un plan de igualdad, el hecho de que no fuera obligatorio no implicaba que pudieran realizarlo al margen de las previsiones sobre su confección e implementación previstas en el ET y, especialmente, en la LOI.

3. Plan de Igualdad con negociación bloqueada.

Interesa mucho a nuestros efectos recordar el criterio de la citada STS 832/2018 de 13 septiembre (rec. 213/2017 (EDJ 2018/571952), Unisono), descartando que ante un bloqueo negociador la empresa puede adoptar el Plan de Igualdad obviando el acuerdo, aunque abriendo alguna excepción:

No obstante, aunque pudiera concluirse que un bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores podría erigirse en justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional, lo cierto es que para ello deberían darse circunstancias excepcionales (Bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación) que no concurren en el presente supuesto en donde lo que consta acreditado es una voluntad negociadora constante y sostenida por parte de los representantes que no ha tenido por parte de la empresa, a lo largo del tiempo, la respuesta adecuada a las solicitudes de los trabajadores y a la obligación que le impone la normativa vigente en orden a contar con un plan de igualdad negociado y acordado con los representantes de los trabajadores.

Despejando las dudas que pudiera suscitar la recién expuesta argumentación sobre Planes excepcionalmente surgidos sin acuerdo, la STS 95/2021 de 26 enero (rc. 50/2020 (EDJ 2021/503803), Ayesa II) insiste en la imposibilidad de que el Plan sea elaborado por una Comisión específicamente designada para ello:

[...] no es cierto, que nuestra STS 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2017 (EDJ 2018/571952), habilite la imposición unilateral de un plan de igualdad por parte de la empresa, puesto que la sentencia se limita a citar, a título de ejemplo y como "obiter dicta", para un posible despliegue unilateral de un plan de igualdad, que la sentencia califica significativamente como "provisional", lo que considera como un supuesto "límite", siempre que concurren "circunstancias excepcionales", como "el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte"; "la negativa de la misma a negociar" o "la ausencia de cualquier tipo de representación".

La STS 571/2021 de 25 mayo (rec. 186/2019 (EDJ 2021/577619), ISDEFE), compendiando esos precedentes afirma que:

Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

4. Nulidad del Plan gestado sin acuerdo.

La ya citada [STS 403/2017 de 9 mayo \(rc. 85/2016 \(EDJ 2017/84498\)\)](#), Ayesa I) subraya la necesidad de agotar las posibilidades de negociación del Plan (incluyendo acudimiento a los medios de solución extrajudicial del conflicto y planteamiento ante los Tribunales del oportuno conflicto colectivo exigiendo el cumplimiento del deber de negociar de buena fe):

[...] el número 3 del artículo 45 de la Ley 3/2007 no establece la opción que dice la empresa recurrente: negociar un "plan de igualdad" o implantarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa. No sólo porque una interpretación lógico-sistemática del citado precepto nos muestra que es obligatoria la negociación del Plan de Igualdad en el supuesto de empresas de más de 250 trabajadores, sino, también que el citado nº 3 lo que viene a establecer es que la elaboración y negociación de ese Plan será, igualmente, obligatoria cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, aunque la empresa tenga menos de 250 empleados.

La [STS 832/2018 de 13 septiembre \(rc. 213/2017 \(EDJ 2018/571952\)\)](#), Unisono) reitera que la aprobación del Plan de igualdad exige alcanzar un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin que quepa su imposición unilateral por el empresario, cuando no haya acuerdo:

[...] , siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva, no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el [artículo 6.3.b\) LOLS \(EDL 1985/9019\)](#).

5. Nulidad del Plan acordado por Comisión de Seguimiento.

La [STS 571/2021 de 25 mayo \(rec. 186/2019 \(EDJ 2021/577619\)\)](#), ISDEFE) descarta que la Comisión de Seguimiento del PIE precedente pueda asumir la negociación del nuevo porque carece de la suficiente legitimación y representatividad como para negociar un nuevo Plan, al no responder a las exigencias de los [artículos 88 y concordantes ET \(EDL 2015/182832\)](#). Las exigencias legales solo permiten la negociación de este instrumento cumpliendo con las severas exigencias aplicadas a los convenios colectivos regulados en el [Título III del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#). Son varias las razones que invoca:

[...]

3º) No concurren las excepcionales condiciones que nuestra [STS 832/2018 de 13 septiembre \(rc. 213/2017 \(EDJ 2018/571952\)\)](#) , Unisono), bien que con carácter descriptivo, estableció para aceptar un Plan de Igualdad no pactado y con vigencia provisional.

4º) La negociación del Plan en el seno de la CSP equivale a la realizada por una comisión "ad hoc" y ni la LOI ni el ET habilitan esa hipótesis.

5º) La eventual inquietud de la empresa, en sí misma loable, por carecer de un Plan de Igualdad adecuado a su actual estructura no legitima el modo en que se ha gestado el impugnado. Su contenido no debiera quedar al margen de la negociación del convenio colectivo, sino integrarse en él.

6º) Independientemente de las razones que abonaran la aprobación del referido Plan, lo cierto es que su aprobación acaba sustrayendo la negociación del mismo a quienes a quienes están legalmente habilitados para ello.

7º) La doctrina de esta Sala ha insistido en que nuestras Leyes exigen que la negociación del Plan de Igualdad en la empresa se canalice a través del convenio colectivo propio o, en cualquier caso, cumpliendo con las exigencias prevista en el [Título III ET \(EDL 2015/182832\)](#) para su celebración.

6. Recapitulación.

El entramado normativo expuesto (Fundamento Segundo) ha suscitado dudas como la trasladada ahora a esta casación; resolviéndolas, nuestra doctrina ha sentado las siguientes reglas interpretativas:

1ª) Si el Plan de Igualdad se aprueba en concordancia con lo previsto en Convenio Sectorial es precisa negociación colectiva; si el Plan de Igualdad está en el Convenio de la propia empresa, cabe que una Comisión se encargue de su desarrollo y aplicación.

2ª) En empresas obligadas a disponer de PIE es imperativo negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva.

3ª) La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entra la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc".

4ª) Las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.

5ª) Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional.

CUARTO.-

El Plan de Igualdad en ausencia de interlocución asalariada.

1. Valoración de nuestra doctrina.

A) Las premisas que hemos ido sentando en ocasiones precedentes, claro está, deben presidir la solución que demos al caso presente. Hasta ahora no había surgido uno similar, no solo por lo específico del supuesto de hecho (empresa sin RLT e imposibilidad sindical de constituir la comisión negociadora, elaboración unilateral del PIE) sino también porque la mayoría de nuestras sentencias se han pronunciado respecto de supuestos a los que no se aplicaba, por razones temporales, el cuadro normativo derivado del [RDL 6/2019, de 1 de marzo \(EDL 2019/6200\)](#) y del [RD 901/2020, de 13 de octubre \(EDL 2020/31234\)](#).

B) Como hemos reseñado, en particular, la doctrina de la [STS 571/2021 de 25 mayo \(rec. 186/2019, ISDEFE\)](#) ha sido invocada en su favor tanto por la empresa (Fundamento 1.2 y 5) cuanto por la sentencia recurrida (Fundamento Primero.3) y por el Informe de Fiscalía (Fundamento Primero.6). Debemos apresurarnos a advertir que no aborda el mismo problema que ahora, sin perjuicio de que la doctrina acuñada, nos vincule. Pero respecto de ella conviene realizar tres matizaciones:

Primera.- Allí se abordan unos hechos litigiosos acaecidos en 2018, por lo que las innovaciones normativas posteriores no fueron tomadas en consideración.

Segunda.- La regla general que sienta es la de que la negociación colectiva del PIE debe respetarse, incluso cuando existan dificultades para pactarlo. "La negociación de los planes de igualdad, dada la relevancia de los objetivos perseguidos por el legislador para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa, de conformidad con lo dispuesto en [el art. 45 LO 3/2007, de 22 de marzo \(EDL 2007/12678\)](#) , en relación con los arts. 17.5, 85.2, 87, 88 y 89 ET".

Tercera.- Solo de manera muy excepcional (bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional. Y en el caso "no concurren las excepcionales condiciones que nuestra [STS 832/2018 de 13 septiembre \(rc. 213/2017 \(EDJ 2018/571952\)](#) , Unisón), bien que con carácter descriptivo, estableció para aceptar un Plan de Igualdad no pactado y con vigencia provisional".

C) Consecuencia de todo ello es que la resolución del recurso presentado por la Administración del Estado frente a la Sentencia de instancia hemos de afrontarla, de manera inicial, a partir de una doble premisa. Primero, examinando si las normas aplicables poseen una solución directa o indirecta. Segundo, en su caso, comprobando si concurren las excepcionales circunstancias a que nuestras anteriores sentencias han aludido.

2. Examen de las infracciones normativas denunciadas.

A) El recurso de casación considera que la STSJ Madrid 178/2023 infringe lo previsto en el [artículo 5.3 del RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#), que hemos reproducido antes (Fundamento Segundo.3) y que indica cómo ha de gestarse el PIE cuando "no existan las representaciones legales": mediante una comisión integrada por los sindicatos representativos.

B) El art. 45.2 LOI prescribe que el PIE debe negociarse en la forma que se determine en la legislación laboral. El [artículo 17.5 ET \(EDL 2015/182832\)](#) insiste en que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \(EDL 2007/12678\)](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y lo mismo cabe expresar respecto de su artículo 85.2

Concurre cierta discordancia entre esas normas con rango de Ley (que abocan a la aplicación del régimen de los convenios colectivos de empresa previsto en el [Título III ET \(EDL 2015/182832\)](#)) y el precepto reglamentario (que establece alternativas adicionales), aunque la STS-CONT 383/2022 de 28 marzo (rec. 359/2020) descartó que ello comportase un exceso reglamentario (ultra vires). Lo cierto es que, en nuestro caso, las previsiones reglamentarias invocadas por la Abogacía del Estado aparecen incumplidas, en el sentido, de que el PIE se ha gestado sin el acuerdo de una comisión negociadora. Es más, el PIE se ha elaborado sin que ni siquiera se haya constituido ese órgano paritario. Sin embargo, ello no significa que la sentencia recurrida haya cometido la infracción denunciada. Veamos las razones.

C) El propio [artículo 5.3 del RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#), después de precisar el número máximo de integrantes de la comisión negociadora y su procedimiento de designación, prescribe que "No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días".

Es decir: la norma está dando una solución pragmática y específica para que la comisión negociadora pueda constituirse de manera rápida. No nos corresponde ahora precisar las eventuales disfunciones prácticas a que la misma pueda conducir, ni siquiera evaluar su congruencia con las fuertes exigencias representativas que el [Título III ET \(EDL 2015/182832\)](#) contiene. Lo que interesa destacar es que aparece un plazo breve de contestación y que a quien lo respete se le concede el derecho a integrar la representación asalariada, sin necesidad de aguardar más allá de los diez días a que otros sujetos legitimados manifiesten su disposición a hacerlo.

De ahí deriva, en suma, que no pueda considerarse irrazonable la conclusión de que el transcurso de un plazo mucho más dilatado que el de diez días aparezca a los ojos del Tribunal de instancia como una situación excepcional.

D) El [artículo 5.6 del RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#), queriendo concretar las previsiones del [artículo 89 ET \(EDL 2015/182832\)](#), consagra el principio de buena fe en la negociación y la posibilidad de acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El recurso de casación recalca estos pasajes y censura a la sentencia que no haya reparado en ellos. Pero lo cierto es que el precepto reglamentario está abriendo esa razonable vía de solución extrajudicial "si así se acuerda".

Dicho abiertamente: se trata de previsiones reglamentarias que parten de un presupuesto aquí ausente: que exista una comisión negociadora. Sin esa realidad, por tanto, la prescripción resulta inaplicable y, por definición, no concurre su vulneración por parte de la sentencia.

3. Carácter excepcional del supuesto.

A) La sentencia recurrida ha dedicado atención detallada a la doctrina que hemos ido sentando en supuestos anteriores y, a la vista de lo acaecido (Fundamento Primero.1 de nuestra sentencia), concluido que concurre el supuesto excepcional

abierto por la doctrina resumida en la [STS 571/2021 de 25 mayo \(EDJ 2021/577619\)](#) ya que "estamos ante un supuesto excepcional, de bloqueo negocial por ausencia de órganos representativos de los trabajadores".

Considera que la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora porque carece de RLT y los sindicatos no han accedido a integrarse en ella. Estamos ante una situación excepcional, de bloqueo negocial por ausencia de órganos representativos de los trabajadores.

B) El recurso no ha combatido la declaración de hechos probados, en la que se relata la inexistencia de órganos representativos en los diversos centros de trabajo de la empresa, la frustrada convocatoria a los sindicatos para constituir la comisión negociadora, los requerimientos de la Autoridad Laboral para que se llevara a cabo o los fallidos intentos posteriores.

En realidad, tampoco ha combatido el recurso la valoración de los hechos como la situación excepcional que nuestra jurisprudencia ha abierto de manera muy cautelosa. Y lo cierto es que el caso encaja en el supuesto delimitado por nuestras SSTs 832/2018, 95/2021 y 571/2021: Bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación.

El Ministerio Fiscal avala la percepción del órgano de instancia y esta Sala, en el ámbito de un recurso extraordinario cual el de casación, considera que debe convenirse en que, efectivamente, estamos ante una situación singular y que resulta subsumible en la excepción de referencia.

C) Saliendo al paso de algunas consideraciones del recurso de la Abogacía del Estado conviene realizar una diferencia entre los convenios colectivos y los Planes de Igualdad. En ambos casos existe 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.

Sin embargo, la consecución del convenio colectivo no es una obligación para la empresa, mientras que sí existe ese deber cuando se trata del PIE (art. 45.2 LOI). El derecho a la negociación colectiva (art. 37.2 CE (EDL 1978/3879)) genera en la contraparte el deber de negociar (art. 89.1.II ET (EDL 2015/182832)), pero no el de acordar. La ausencia de acuerdo en el caso del PIE genera su inexistencia y la comisión de una infracción laboral muy grave (art. 8.17 LISOS (EDL 2000/84647)), así como la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas (art. 71.1.d de la Ley 9/2017).

D) La sentencia recurrida acoge una solución que consideramos acertada. Sostener lo contrario equivaldría a sentar una obligación (contar con PIE pactado) sin posibilidad de cumplimiento en caso como el presente (ausencia de RLT e incomparecencia sindical a la constitución de la comisión negociadora).

De manera gráfica, el Ministerio Fiscal apunta que el caso es más especial que el del bloqueo de negociación, porque "no existe una negociación bloqueada, sino que ni tan siquiera los sindicatos han aceptado la creación de una comisión negociadora. La situación es excepcional y existe un bloqueo negocial por la parte laboral que crea perjuicios e indefensión a la empresa sin que existe motivo o justificación alguna".

4. Consideraciones sobre el registro.

El artículo 46.6 LOI remite al desarrollo reglamentario algunos aspectos, entre los que se encuentra "el Registro". [El artículo 11 del RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#) es el precepto que se encarga de ello y ha sido invocado por la sentencia recurrida como palanca argumental para afirmar que, en el presente caso, el carácter unilateral del Plan de Igualdad no impide su registro, "debiéndose asimilar a un plan adoptado sin acuerdo, la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa".

La norma en cuestión quiere recalcar la obligatoriedad de que las empresas (con independencia de la persona que lleve a cabo la tarea) concedan publicidad a su PIE. De ahí el amplio espectro de la obligatoriedad acuñada: "Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes".

No estamos ante un precepto que consagre para la Autoridad Laboral el deber de proceder al registro, sino más bien una admonición hacia los sujetos obligados a disponer del PIE, es decir, las empresas de determinadas características. De forma escueta y nítida, el artículo 46.5 LOI prescribe que "Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro", disipando cualquier duda al respecto. Quien lo presente debe realizar "la solicitud de inscripción" (art. 11.4), correspondiendo a la Autoridad Laboral supervisar la existencia de "errores u omisiones", de modo que "contra la negativa a la misma podrá reclamarse ante la autoridad inmediata superior de quien dependa la que tuviere a su cargo el registro y la resolución que se dicte pondrá fin a la vía administrativa" (art. 12). Solo "una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código" (art. 13).

En resumen: el argumento de la sentencia recurrida es acertado para indicar que la ausencia de acuerdo en la consecución del PIE no debe impedir que acceda al registro, aunque sin que ello suponga que la Autoridad Laboral, de manera obligada y acrítica, deba efectuar la inscripción y publicación del plan.

5. Sobre el carácter provisional del Plan de Igualdad.

Nuestra STS 832/2018, seguida por las SSTS 95/2021 y 571/2021, aludió a la excepcional validez de un PIE no pactado, de manera que se permitiera la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional (véase nuestro Fundamento Tercero.3).

La demanda promotora del presente procedimiento interesaba la inscripción del PIE elaborado aunque fuese de forma provisional (véase nuestro Fundamento Primero.2.C). Sin embargo la sentencia recurrida explica que no hay en el [RD 901/2020 \(EDL 2020/31234\)](#) clases de inscripción, "por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional como alegó la demandada".

Se trata de extremo no cuestionado específicamente por el recurso. Ello no obstante, interesa advertir que en tales casos no existía la regulación reglamentaria de referencia y que la calificación no aludía tanto al factor ontológico cuanto a la convicción de que en cuanto fuera posible debiera propiciarse la elaboración de un PIE con una verdadera negociación.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones), representado y defendido por el Abogado del Estado.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 178/2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de febrero, en autos nº 1360/2022, seguidos a instancia de la mercantil Asesco Spain, S.A., contra dicho recurrente, sobre impugnación de actos administrativos.

3º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079149912024100009