

**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 519/2026, de 28 de mayo de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 86/2025***SUMARIO:**

**Denegación por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la inscripción de la modificación (adaptación) del Plan de Igualdad (PI). Prescripción de la acción.** *Incumplimiento por la empresa del plazo de 1 año que el RD 901/2020 concede a las empresas para adaptar sus PI, lo que supuso la pérdida de vigencia y validez del plan inicial inscrito, de tal suerte que su adaptación o actualización ya no era posible, por lo que no había otra solución que proceder a la presentación, registro e inscripción de uno nuevo.* La Administración en materia de PI tiene atribuido un control formal de los requisitos que establece la legislación vigente, y solo en caso de no concurrir puede denegar la inscripción, sin que pueda atribuirse competencias de estricto control de legalidad, como las atinentes a la configuración de la comisión negociadora -salvo los casos de comisiones ad hoc-, o a la inclusión correcta de una auditoría retributiva. Por lo que se refiere a la vigencia del PI previamente inscrito de forma correcta de conformidad con la normativa aplicable a la sazón y el retraso en la adecuación a las exigencias contempladas en el RD 901/2020, ese control por parte de la Administración tampoco puede alcanzar a la vigencia: el PI se pactó como si de un convenio colectivo se tratara, se fijó una duración hasta 2024, y el retraso más allá de un año en la acomodación a las nuevas exigencias, si bien vulneró lo previsto en la disposición transitoria única del RD 901/2020, no puede suponer la pérdida de vigencia del PI inscrito previamente con base en una previsión reglamentaria que no contempla la consecuencia de ese retraso, más allá de la inherente exigencia de adaptación del PI inicial. La disposición transitoria controvertida dice literalmente que los «planes de igualdad vigentes» a la entrada en vigor del real decreto «deberán adaptarse» en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un máximo de doce meses, «previo proceso negociador». Debe considerarse que ese texto es decisivo por dos razones. Primero, porque presupone la vigencia de los planes anteriores y, segundo, porque el efecto que anuda a la nueva regulación es un deber de adaptación, no una invalidez retroactiva. El incumplimiento del plazo transitorio no activa una sanción automática de nulidad, aunque no puede negarse que sí convierte el plan no adaptado en un instrumento desalineado respecto del estándar legal exigible desde 2022. Dicho de otro modo, el problema no es que la falta de adaptación genere la inexistencia retrospectiva del plan, sino su insuficiencia prospectiva o futura para satisfacer la obligación legal vigente, lo que podría dar lugar a las consecuencias legales y sancionadoras oportunas que correspondan, pero nunca a negar la inscripción de esas modificaciones de adaptación tardía. En definitiva, puede afirmarse que los planes nacidos bajo el régimen previo no quedaron carentes de la vigencia pactada de origen por la sola aparición de la normativa nueva, aunque luego quedarán sometidos a un deber de adaptación. Otra cosa es que esos planes de igualdad inscritos y sin adaptar no respondan a las exigencias actuales de la normativa de aplicación. Transcurrido el plazo sin hacerlo, aparte de otras posibles consecuencias, no puede afirmarse que perdieran su vigencia, pues esta había sido pactada por los legitimados convencionalmente para ello, siendo solo exigible esa necesaria adaptación. Por tanto, un PI puede ser temporalmente vigente pero

Síguenos en...

normativamente obsoleto. No obstante, la solución ante la obsolescencia es precisamente la adaptación instada por la empresa, no la extinción administrativa de la vigencia pactada sin permitir que el proceso de adaptación culmine tras la petición empresarial o tras cumplimentar las subsanaciones requeridas.

**PONENTE:**

*Don Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.*

**SENTENCIA**

Magistrados/as

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN  
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA  
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA  
T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 519/2026

Fecha de sentencia: 28/05/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 86/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 27/05/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Procedencia: SECCION 4ª DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR  
DE JUSTICIA DE MADRID

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: ASM

Nota:

CASACION núm.: 86/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 519/2026

Excmos. Sres.

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 28 de mayo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, representada y asistida por el Abogado del Estado contra la sentencia 908/2024, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 18 de diciembre de 2024, procedimiento 617/2024, recaída en su procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y Seguridad Social, excluidos los prestacionales, promovido a instancia de SERVINFORM, S.A., contra el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida SERVINFORM, S.A. representada y asistida por el letrado D. José Miguel Caballero Real, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

Síguenos en...



### **PRIMERO.**

Por la representación de SERVINFORM, S.A. se interpuso demanda contra la resolución del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 3 de julio que confirma en alzada la anterior resolución del Subdirector General de Relaciones Laborales por delegación de la Directora General de Dirección General de Trabajo de fecha 17 de abril de 2024, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«se declare contraria a Derecho la resolución impugnada, se revoque la misma y, en su consecuencia, se registre y publique la modificación (adaptación) del I Plan de Igualdad de SERVINFORM presentada en REGCON el 24 de enero de 2024, con las subsanaciones expresadas en los escritos de 5 de marzo y 4 de abril de 2024.».

### **SEGUNDO.**

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

### **TERCERO.**

Con fecha 18 de diciembre de 2024 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Que estimamos la demanda formulada, en procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social número 617/2024 por el letrado D. JOSÉ MIGUEL CABALLERO en nombre y representación de SERVINFORM SA. Frente a MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL y con revocación de la resolución de 3 de julio de 2024 condenamos a la demandada a registrar la adaptación del I Plan de Igualdad de SERVINFORM SA.

Sin costas.».

### **CUARTO.**

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«Con fecha 28 de octubre de 2020 la empresa SERVINFORM, S.A. depositó y registró ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo ("REGCON") (nº registro 008950) el denominado "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2020-2024" (en adelante, el I Plan de Igualdad de SERVINFORM), firmado el 22 de octubre de 2020 y con vigencia pactada de cuatro años (hecho conforme).

El día 24 de enero de 2024 SERVINFORM presentó en el REGCON solicitud de adaptación del mencionado Plan de Igualdad a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020.

Mediante oficio de 16 de febrero de 2024 la Dirección General de Trabajo procedió a requerir la subsanación de la solicitud de inscripción del referido Plan de igualdad en los términos que siguen:

1º Se requería que la composición de la comisión negociadora se ajustase a lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 14/10/2020).

2º así como el contenido mínimo del artículo 8 del citado Real Decreto 901/2020. (folios 10 a 12 de autos).

El 5 de marzo de 2024 la demandante presentó escrito de alegaciones en el que acredita la constitución de las secciones sindicales a nivel de empresa; en relación a la vigencia del plan de igualdad, la demandante expuso que no se trataba de un nuevo plan de

igualdad, sino que era una actualización del plan inscrito el 30 de octubre de 2020 en REGCON. (folio 98 a 100 de autos).

Con fecha 18 de marzo de 2024 la autoridad laboral emitió un nuevo requerimiento de subsanación en el que se reiteraba que la comisión negociadora debía proceder a la subsanación tanto de la comisión de seguimiento como del ámbito temporal del plan de igualdad.

En relación con el ámbito temporal, se indicaba que debía tenerse en cuenta la obligación que contiene la Disposición Transitoria Única del citado Real Decreto 901/2020, poniendo de manifiesto la imposibilidad de actualizar un Plan de igualdad que no se encontraba vigente desde el año 2022 (folio 13 vto.)

El 4 de abril de 2024 la recurrente presentó un nuevo escrito de alegaciones en el que mostraba así disconformidad con lo requerido en el oficio, alegando que la Dirección General de Trabajo no tiene capacidad competencial para realizar el control de legalidad efectuado respecto del plan de igualdad (folios 104 y 105 de autos).

El 17 de abril de 2024 el Subdirector General de Relaciones Laborales por delegación de la Directora General de Trabajo, dictó resolución por la que acordaba desestimar la solicitud de inscripción del plan de igualdad de la empresa hoy demandante, (folios 13 a 14)

La Resolución impugnada fue notificada a la recurrente con la advertencia de que contra la misma podía interponer recurso de alzada ante el órgano competente en el plazo de un mes, lo que efectuó por escrito de 9 de mayo 2024 (folios 5 a 9 de autos).

Mediante resolución de 3 de julio de 2024 el recurso fue desestimado (folios 15 a 17 de autos).

Según consta en el Antecedente séptimo de la resolución de 3 de julio de 2024 de la dirección general de trabajo (Folio 15 vuelto de autos), con fecha 19 de abril de 2024, la empresa presentó una nueva solicitud de inscripción del plan de igualdad con el ámbito temporal que corresponde en relación con la fecha que se indica en la última acta de aprobación presentada. El plan de igualdad quedó inscrito en REGCON el 26 de abril de 2024.

SEGUNDO: El 5 de septiembre de 2024 tuvo entrada demanda que por turno correspondió a esta Sección de Sala.».

#### **QUINTO.**

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, así como la jurisprudencia: «En concreto, el artículo 24 de la Constitución, en cuanto reconoce el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del demandante que invoque la lesión de derechos subjetivos o intereses legítimos, por referencia al artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, traído al proceso laboral por virtud de la DA 1ª LJS».

SEGUNDO.- Al amparo del artículo 207 e) LJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia sobre la extemporaneidad de la inscripción. «En concreto, los artículos 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 2.1 f) y 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y 5.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro».

El recurso fue impugnado por el letrado D. José Miguel Caballero Real en representación de SERVINFORM, S.A.

#### **SEXTO.**

Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la desestimación del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de mayo de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **PRIMERO.**

Síguenos en...



1.-La cuestión debatida en el presente recurso de casación ordinaria consiste en determinar si fue ajustada a derecho la resolución del Ministerio de Trabajo de fecha 3 de julio de 2024 por la que se denegó la inscripción de la modificación (adaptación) del Plan de Igualdad en la empresa SERVIFORM S.A. que había sido presentada al Registro correspondiente (REGCON) el 24 de enero de 2024.

2.-Por la empresa SERVIFORM se formuló demanda ante el TSJ de Madrid en materia de impugnación de actos administrativos, solicitando que se declarase contraria a derecho la resolución del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 3 de julio de 2024 por la que -confirmando la previa resolución de la Dirección General de Trabajo- se denegaba el registro y publicación de la modificación (adaptación) del I Plan de Igualdad de esa empresa, presentado al REGCON el 24 de enero de 2024. En su demanda se argumenta que la Administración carece de base normativa para declarar de oficio la pérdida de vigencia del plan y que la DT del RD 901/2020 no produce la extinción automática del instrumento colectivo, de tal forma que cuando existan contradicciones puntuales, sólo la jerarquía normativa y, en su caso, la jurisdicción pueden resolverlas.

3.-El TSJ de Madrid dictó sentencia 908/2024 de 18 de diciembre (Procedimiento 617/2024) por la que estimó la demanda de la empresa y revocó la resolución administrativa impugnada, condenando al Ministerio de Trabajo y Economía Social a inscribir la adaptación del Plan de Igualdad en el REGCON.

4.-Recorre en casación ordinaria el Abogado del Estado en nombre y representación del Ministerio de Trabajo, articulando dos motivos, en el primero alegando falta de acción (pérdida de interés por la inscripción posterior que tuvo lugar) y en el segundo, ya referido a la cuestión de fondo, el error en la interpretación del alcance del control de legalidad y de la extemporaneidad de los preceptos de aplicación.

5.-La empresa impugnó el recurso alegando indefensión y vulneración del art. 72 LRJS por la introducción sorpresiva en juicio de la excepción de falta de acción, cuando la Administración conocía el registro posterior y no lo alegó en vía administrativa invocando esa excepción por primera vez en la vista, lo que impidió preparar su defensa adecuadamente, siendo además que hubo varios concursos en los que supuestamente no pudo participar a causa de esa denegación de registro. Y en cuanto al fondo reitera su planteamiento de que la falta de adaptación en plazo no implica la pérdida automática de vigencia del plan; la Administración -sostiene- no puede, sin más, declarar la inexistencia del plan ni sustituir la vía judicial prevista para resolver cuestiones de legalidad.

6.-Por su parte el Ministerio Fiscal informó la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

## SEGUNDO.

1.-Antes de proceder al análisis de las cuestiones planteadas en el presente recurso, conviene hacer un breve resumen de los Hechos Probados más relevantes, todos ellos conformes:

a) La empresa SERVIFORM SA presentó, depositó y registró su Plan de Igualdad (PI) el 28 de octubre de 2020 ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), denominado "Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2020-2024", firmado el 22 de octubre de 2020 y con vigencia pactada de cuatro años.

b) Con fecha 24 de enero de 2024 la citada empresa presentó en el REGCON una solicitud de adaptación del mencionado Plan de igualdad al RD 901/2020, que fue respondida por la Dirección General de Trabajo con un oficio que le requería de subsanación pidiendo que la comisión negociadora se ajustase a lo establecido en el art. 5.3 del RD 901/2020 de 13 de octubre y que diese cumplimiento al contenido mínimo del art. 8 del citado RD, lo que fue contestado por la empresa mediante escrito de alegaciones aclarando que no se trataba de un nuevo plan sino de la actualización del ya inscrito en 2020.

Síguenos en...

c) Esas alegaciones fueron contestadas con un nuevo requerimiento de subsanación reiterando lo relativo a la comisión de seguimiento como del ámbito temporal del plan de igualdad, recordando el contenido de la DT única del RD 901/2020, que a su juicio impedía actualizar un PI que ya no estaba vigente desde el año 2022. Este requerimiento fue contestado de nuevo por la empresa con otras alegaciones, en las que negaba la competencia de la Dirección General de Trabajo para realizar el control de legalidad respecto del PI, lo que finalmente condujo a la resolución denegatoria de la inscripción de fecha 17 de abril de 2024, que recurrida en alzada fue desestimada por el Ministerio mediante la resolución de 3 de julio de 2024.

d) Se da la circunstancia de que el 19 de abril de 2024 la empresa presentó una nueva solicitud del PI con el ámbito temporal referido ya a la fecha que se indicaba en la última acta de aprobación presentada, y quedó inscrito en el REGCON el 26 de abril de 2024.

2.-Entrando ya al análisis de los motivos de recurso, sostiene el Abogado del Estado por el cauce del art 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) que concurre un supuesto de falta de acción, dado que cuando interpuso la demanda la empresa el 5 de septiembre de 2024 el registro del PI ya se había producido con fecha 26 de abril, por lo que ningún interés legítimo de protección concurría en el caso, atendido lo previsto en los art. 416 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y la DA 1ª de la LRJS y la jurisprudencia que invoca, excepción que ya se invocó en el acto del juicio y fue rechazada por la sentencia recurrida con base en que se hubieran podido causar perjuicios a la empresa, que en todo caso no quedaron acreditados.

Se opone a ese motivo la empresa alegando que esta excepción no debió ser esgrimida en el juicio por cuanto ello constituyó una infracción del art 72 LRJS, en tanto nada se dijo al desestimarse la vía administrativa, cuando la presentación del nuevo plan y su registro era un dato anterior y conocido perfectamente por la Administración demandada, lo que le generó indefensión y, naturalmente, por eso no pudo aportar al juicio los datos exactos de los perjuicios causados por la negativa a la inscripción de la modificación del PI, perjuicios que ahora pone en duda en su recurso el Abogado del Estado.

El art. 72 de la LRJS establece, bajo el rótulo "Vinculación respecto a la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o vía administrativa previa" que:

«En el proceso no podrán introducir las partes variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los que fueran objeto del procedimiento administrativo y de las actuaciones de los interesados o de la Administración, bien en fase de reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o de recurso que agote la vía administrativa, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.» Este precepto de la LRJS establece una necesaria correlación entre lo solicitado en la vía administrativa y lo posteriormente reclamado en vía judicial, y del mismo modo, entre lo alegado por la Administración al resolver la vía administrativa previa y lo invocado luego en la contestación a la demanda. Ello es así porque en el diseño dogmático y positivo del proceso laboral, la exigencia de sustancial congruencia y correlación que consagra el artículo 72 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) opera como una manifestación directa de las garantías de contradicción, defensa y proscripción de la indefensión (art. 24.1 CE). La fase preprocesal no es un mero trámite ritual, sino el marco donde cristalizan las posiciones jurídicas de las partes, configurando indefectiblemente el posterior debate jurisdiccional.

Esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha perfilado los contornos técnicos de esta vinculación tanto para el administrado/demandante como para la propia Administración demandada, articulando su doctrina sobre los siguientes ejes:

a) La reclamación administrativa previa y el agotamiento de esa vía administrativa tienen la finalidad legal de procurar la evitación del proceso, permitiendo a la Administración revisar su decisión y solucionar extrajudicialmente la discrepancia, por lo que es en ese preciso momento cuando la parte actora efectúa la manifestación de voluntad expresa y delimita el objeto fáctico y jurídico de su pretensión. Esta proscripción de introducir elementos fácticos novedosos se aprecia especialmente en materia de prestaciones de Seguridad Social. El principio de congruencia entre lo controvertido en vía administrativa previa y el proceso judicial impide que las partes introduzcan elementos que alteren sus respectivos posicionamientos iniciales (STS 479/2016 de 2 de junio rcud 452/2015).

b) El mandato de correlación del art. 72 LRJS se establece en dos direcciones: la Administración también queda sujeta a los actos y fundamentos que haya vertido durante el expediente administrativo y, en particular, en la resolución que deniega la reclamación previa o finaliza la vía previa. La doctrina unificada de nuestra sala ha sido contundente al establecer que la Entidad Gestora o la Administración demandada no puede introducir por primera vez en el acto del juicio oral alegaciones, hechos o causas de oposición que no hubiera expuesto ni en el expediente administrativo ni en su resolución denegatoria de la reclamación o de agotamiento de la vía administrativa previa. Uno de los supuestos típicamente planteado ha sido el de la invocación de la prescripción en juicio sin advertirlo en la contestación a la reclamación previa.

Esta sala tradicionalmente había negado a la Administración la posibilidad de alegar la excepción de prescripción en el acto del juicio cuando ésta no había sido anunciada tempestivamente en la resolución denegatoria de la reclamación administrativa previa. Sin embargo, matizamos hace tiempo este criterio tras la supresión de la reclamación administrativa previa operada por la Ley 39/2015 (LPACAP) para determinadas acciones frente a la Administración. En estos supuestos concretos donde la reclamación previa había sido suprimida, nuestra jurisprudencia declaró que el organismo público demandado sí puede excepcionar válidamente la prescripción por primera vez en el acto del juicio oral, inaplicando el antiguo rigor preclusivo al haber desaparecido el cauce administrativo en el que procedía anunciar dicha oposición (por todas, STS 80/2023 de 31-de enero, rcud 2406/2019).

Por el contrario, en los litigios de impugnación de resoluciones administrativas en los que es preciso agotar esa vía administrativa previa -como es el que nos ocupa-, no ha habido cambio legislativo alguno, y sigue vigente esa vinculación entre la contestación administrativa y la oposición en juicio (por todas, SSTS 362/2024 de 23 de febrero, rcud 687/2022, y 754/2020, de 10 septiembre -rcud 135/2018), con los matices inevitables relativos a la posibilidad de invocación por la Administración de causas de oposición que, figurando en el expediente administrativo, configuren elementos constitutivos de la pretensión que en caso de no concurrir, impedirían al órgano judicial reconocer los derechos pretendidos .

La consecuencia de lo expresado es evidente: la Administración demandada y ahora recurrente, cuando dictó la resolución final denegatoria de la inscripción en fecha 3 de julio de 2024, ya era perfecta conocedora de que la empresa había procedido a una nueva inscripción en el REGCON de su PI con fecha de inscripción de 26 de abril de 2024, y bien pudo invocar esa pérdida sobrevenida de objeto del pleito y la consiguiente falta de acción en la resolución administrativa, lo que no hizo. Quedaba así vedada su invocación sorpresiva el acto del juicio, pues ello provocó indudablemente indefensión en la demandante que no pudo llevar prueba de los invocados perjuicios que la denegación inicial pudo haberle causado y que hubieran justificado el mantenimiento de la demanda al mantener su legitimación derivada de tal potencial perjuicio previo.

En cualquier caso, la existencia de una previa resolución denegatoria de la inscripción, en tanto pudiera significar que el I Plan de igualdad había perdido vigencia y ello pudiera tener consecuencias perjudiciales para la empresa de cualquier orden, activa su legitimación para continuar con el procedimiento y el recurso, en tanto ostenta un interés directo en que dicha resolución no gane firmeza.

En atención a lo expuesto debemos rechazar el primer motivo de recurso formulado por el Abogado del Estado.

### **TERCERO.**

1.-Corresponde ahora el análisis del motivo segundo de recurso. Invoca el Abogado del Estado que se articula al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, así como la jurisprudencia.

En concreto, se consideran vulnerados los artículos 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; artículos 2.1. F) y 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y 5.6 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Entiende el Abogado del Estado que se incumple por la empresa demandante el plazo de 1 año que el RD 901/2020 concede a las empresas para proceder a la adaptación de sus PI, y ello supuso en su opinión la pérdida de vigencia y validez del plan inicial inscrito, de tal suerte

Síguenos en...



que su adaptación o actualización ya no era posible, por lo que no había otra solución que proceder a la presentación, registro e inscripción de uno nuevo.

Sostiene igualmente que no puede aceptarse lo argumentado por la sentencia recurrida, puesto que ello conduce a concluir que la Administración tiene que proceder siempre y en todo caso a inscribir el PI sin poder efectuar un análisis de la legalidad del mismo, de tal suerte que si detectara alguna irregularidad tendrá que proceder a inscribirlo y luego acudir a la jurisdicción social a dirimir la ilegalidad detectada. En su opinión la inscripción conlleva un análisis o calificación de la legalidad del Plan, pues lo contrario supondría que el Registro se convertiría en una "máquina expendedora" de inscripciones de forma automática.

2.-Se opone la empresa considerando que la falta de adaptación en plazo no implica la pérdida automática de vigencia del plan; la Administración no puede, sin más, declarar la inexistencia del plan ni sustituir la vía judicial prevista para resolver cuestiones de legalidad, diferenciando entre el control formal (subsancable) y control de fondo (que implicaría la remisión a la jurisdicción). En su opinión el I PI de la empresa, que se presentó en 2020 con vigencia pactada hasta 2024, estaba perfectamente vigente y no desapareció del mundo del Derecho cuando pasó el plazo de un año de la DT ya citada como defiende la Abogacía del Estado. En definitiva, según sostiene, la DT Única del RD 901/2020 no impone esa adaptación de forma imperativa o automática ni mucho menos asocia a la falta de adaptación la nulidad o pérdida de vigencia del Plan, a cuyo fin se apoya en la STS 1 de junio de 2021, y concluye que la Administración carece de competencia para decidir la vigencia o no de un PI ni siquiera en el caso de falta de adaptación al RD 901/2020.

3.-Es preciso efectuar unas reflexiones previas sobre la cuestión debatida, que servirán para centrar el debate y comprender la solución que adoptaremos.

Resulta imperativo recordar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sentó las bases de la obligatoriedad de los planes de igualdad para empresas de más de 250 personas trabajadoras. Con la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se produjo una modificación sustancial del artículo 45 de la citada Ley Orgánica, ampliando el espectro de empresas obligadas de manera progresiva. Este cambio legislativo redujo el umbral numérico de la plantilla y transformó la naturaleza del plan de igualdad, exigiéndolo como un instrumento de diagnóstico y acción negociado con la representación legal de los trabajadores.

El Real Decreto 901/2020, dictado al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral (artículo 149.1.7.ª de la Constitución), vino a desarrollar reglamentariamente los aspectos operativos de la negociación, el contenido mínimo y el registro de estos planes. Este reglamento reforzó el carácter negociado de los planes, estableciendo reglas estrictas de legitimación para las partes negociadoras y definiendo un contenido mínimo imperativo que incluye, de forma ineludible, la auditoría retributiva. La obligatoriedad de inscripción en un registro público, tal como prevé el artículo 11, respondía a la necesidad de garantizar el acceso público y la transparencia en las políticas de igualdad empresarial. Es destacable que sus arts. 7 y 8 fijan el diagnóstico y el contenido mínimo del plan; el art. 9 impone revisión cuando el plan sea inadecuado a los requisitos legales o reglamentarios o insuficiente como resultado de la actuación de la Inspección; y el ya citado art. 11 establece la inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea el origen o la naturaleza del plan.

4.-La DT única del citado RD 910/2020 estableció lo siguiente:

«Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.»

La cuestión planteada en el presente recurso es, precisamente, qué consecuencias tiene que un PI previamente registrado en debida forma, se haya adaptado una vez excedido el plazo allí prefijado de un año, y si ello implica la pérdida de vigencia del anterior PI, o por el contrario seguía vigente sin que pueda derivarse sanción alguna de invalidez o pérdida de eficacia cuando ninguna consecuencia se establece al respecto en el citado RD.

La interpretación que la Dirección General de Trabajo realiza de este plazo es de naturaleza preclusiva. Según este criterio, el transcurso del plazo de doce meses sin que el

Síguenos en...



plan se haya adaptado al nuevo estándar normativo -que incluye materias como la auditoría retributiva y una negociación ajustada a los nuevos sujetos legitimados- conlleva la pérdida de validez del plan preexistente a efectos de su registro y publicidad oficial. En el caso que nos ocupa, la empresa presentó un plan original el 28 de octubre de 2020, meses antes de la entrada en vigor del reglamento. Sin embargo, no fue hasta el 24 de enero de 2024 cuando solicitó su adaptación, habiendo transcurrido sobradamente el plazo transitorio.

Desde una perspectiva de estricta legalidad administrativa, la cuestión reside en si el incumplimiento de un plazo de adaptación reglamentario puede fundamentar, por sí solo, la desestimación de una inscripción cuando el plan todavía conservaba su vigencia temporal pactada. No se olvide que el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 limita la vigencia de los planes a un máximo de cuatro años. Por tanto, el plan de SERVIFORM, de octubre de 2020, habría tenido su vencimiento natural en octubre de 2024. La tesis ministerial sostiene que la "obsolescencia legal" derivada de la falta de adaptación desplaza la vigencia pactada, convirtiendo al plan en un documento no inscribible por contravenir normas de orden público.

**5.-**Esta Sala ha venido sentando una doctrina ya consolidada sobre los Planes de Igualdad, esencialmente centrada en otros aspectos diferentes al aquí debatido. Así hemos abordado cuestiones referidas a las reglas imperativas de legitimación y constitución de la comisión negociadora (vgr. STS 1334/2024 de 11 de diciembre rcud 219/2022, sobre legitimación en los grupos de empresa); o sobre la inadmisión de las comisiones ad hoc para este tipo de negociaciones (por todas STS 571/2021 de 25 de febrero -rcud 186/19), o sobre la excepcionalidad de la implantación unilateral en supuestos de bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, prolongada incomparecencia sindical, negativa a negociar o ausencia total de órganos representativos (por todas SSTS 303/2022 de 5 de abril , rco. 99/20, y 388/2025 de 7 de mayo- rco. 101/2023), o, por no extendernos, sobre el silencio administrativo positivo según el art. 42.1 de la Ley 39/2015 (STS Pleno 543/2024 de 11 de abril, rco. 258/2022).

También hemos abordado -con menor frecuencia- cuestiones relativas al diagnóstico de situación y contenido del Plan de Igualdad, y al escrutinio administrativo para el registro del Plan, y en esos aspectos vamos a centrarnos.

**6.-**En la STS 590/2021 de 1 de junio (rco 32/20) determinamos que la entrada en vigor del RD Ley 6/2019 no obligaba a declarar nulo un plan negociado previamente para forzar un nuevo diagnóstico de situación, salvo que se identificasen deficiencias concretas e invalidantes en el diagnóstico previo bajo el prisma normativo existente al momento de su elaboración. En ese caso por la empresa se aportó el diagnóstico de situación a la comisión negociadora el 29 de enero de 2019 y no es hasta la reunión del 21 de mayo de 2019 -la última celebrada antes de la firma definitiva del plan de igualdad el 4 de junio-, cuando el sindicato demandante señala que debe negociarse un nuevo diagnóstico, sin que conste que expresara ninguna otra consideración al respecto, ni expusiere los motivos por los que pudiere considerar insuficiente el elaborado anteriormente por la empresa. Allí señalamos que el camino para revisar y actualizar el plan de igualdad no pasa por declarar la nulidad del que había sido negociado y pactado con la RLT, con base a la supuesta ineficacia jurídica de un diagnóstico de situación que se elaboró conforme a la normativa legal existente en su momento, y respecto al que ni tan siquiera se identificaban las posibles y concretas deficiencias que pudieren invalidarlo de acuerdo con las previsiones introducidas por el RDL 6/2019, sin perjuicio de su necesaria y oportuna adaptación en los términos que se desprendan de la aplicación de lo dispuesto en aquel RD 91/2020, de 13 de octubre, en la forma y en los plazos que allí se establecen. De esta forma se rechazó que la entrada en vigor del RDL 6/2019, obligara a la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación previo a la firma del plan de igualdad, diferente al aportado inicialmente.

Por su parte, en la STS 461/2025 de 27 de mayo (rcud 111/2023) hemos sentado una doctrina determinante en esta materia. En ella dijimos que el control de legalidad está reservado a la jurisdicción y no queda atribuido a la administración. Esto implica que la autoridad laboral, al supervisar el acceso de un PI al REGCON, debe limitarse a un control formal: verificar que el plan ha sido negociado con sujetos que tengan apariencia de legitimidad y que cumple con la estructura documental exigida. Si la administración considera que el plan adolece de ilegalidad material -por ejemplo, por no haberse adaptado en plazo o por carecer de una auditoría retributiva suficiente-, no debe denegar de plano la inscripción, sino proceder al

registro y, acto seguido, impugnar el plan ante la jurisdicción social para que sea un juez quien determine su invalidez.

Así en esa sentencia la empresa recurrente sostenía, como en nuestro caso hace la empresa recurrida, que «la Autoridad Laboral encargada del registro de convenios colectivos carece de competencia material para realizar un control de legalidad del Plan de Igualdad negociado y presentado al registro. Dice que, conforme al artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, esta facultad solo es predicable respecto de los convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y que la obligación de inscribir el plan no faculta a la Dirección General para efectuar un control de legalidad previo a su depósito. La recurrente entiende que la Dirección General se extralimitó en sus posibilidades legales y que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia debió anular por ello dicha resolución administrativa sin entrar a valorar la legalidad de la forma de constitución de la comisión negociadora y del contenido del plan de igualdad».

La Abogacía del Estado argumentaba entonces en la misma forma que hoy lo hace en el presente caso.

En la sentencia que analizamos, procedimos a exponer las normativa de aplicación recordando que «La Ley Orgánica 3/2007 creó los planes de igualdad de las empresas con carácter obligatorio en aquellas que tuvieran una plantilla de más de 250 trabajadores o cuando así se estableciese en convenio colectivo o se impusiera por la autoridad laboral en sustitución de las sanciones accesorias en un procedimiento sancionador, siendo voluntario en las restantes empresas. El artículo 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo modificó dicho artículo para imponer la obligación a toda empresa de 50 trabajadores o más, con un calendario progresivo de aplicación fijado en la disposición transitoria décimo segunda.

De acuerdo con el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007 "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".

El artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 obliga a que las medidas del plan de igualdad se negocien y, en su caso, se acuerden, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En virtud de la reforma introducida en el artículo 46 por el Real Decreto-ley 6/2019 se añadió como paso previo a la fijación de las medidas constitutivas del plan de igualdad, la obligación de elaborar un diagnóstico sobre una serie de materias, diagnóstico que tiene que ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, todo ello en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Por otra parte el Real Decreto-ley 6/2019 introdujo en el citado artículo 46 otro cambio en virtud del cual "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" y se establece que "las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro".

En último lugar es destacable que el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, introducido por el Real Decreto-ley 6/2019, efectúa una deslegalización no recepticia remitiendo a desarrollo reglamentario "el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso"»

A continuación descendimos al análisis más detallado del desarrollo reglamentario que se llevó a cabo por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modificó el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y al respecto afirmamos que:

«a) El capítulo II regula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, incluida la comisión negociadora. La regla general es que "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", si bien "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", añadiéndose que "la composición de la parte social en la comisión

negociadora será proporcional a su representatividad", que "en las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación" y remitiéndose a la regulación de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos como norma supletoria, especialmente en el caso de la negociación en los grupos de empresa.

b) Muy específicamente el artículo 5.3 regula la comisión negociadora en el caso de empresas en las que no existan representaciones legales de los trabajadores y dice: "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".

c) Y ese mismo precepto también regula el supuesto de que existan varios centros de trabajo y en una parte de los mismos no haya representación de los trabajadores: "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".

d) El artículo 4.4 dice que "las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores". El artículo 5.6 dice que "las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo", que "dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión", que "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" y que "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".

e) Finalmente el capítulo IV regula el "registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo". El artículo 11.1 dice que los planes de igualdad son de inscripción obligatoria en registro público, incluso cuando son de naturaleza voluntaria y considera como registro de los planes de igualdad el regulado en el Real Decreto 713/2020, es decir, el mismo que registra los convenios colectivos y por tal causa la norma pasa a denominarse "sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad". Por tal motivo se reforma el Real Decreto 713/2020 mediante la disposición final primera y especialmente en relación con la solicitud de inscripción se equipara por completo la regulación a la de los convenios colectivos estatutarios.»

Sentado lo anterior, y tras efectuar un repaso por el origen del registro de convenios y su significado, ya que la normativa aplicable a los planes de igualdad optó por extenderlo a éstos, afirmamos que «la configuración de un registro puede tener distinto alcance, puesto que al órgano registral se le pueden atribuir funciones más o menos amplias de control de legalidad de lo que es objeto de registro, no siendo desde luego parangonables, por poner dos ejemplos extremos, el registro de la propiedad, el registro mercantil o el registro civil, donde los órganos registrales tienen amplias facultades de control de legalidad (lo que exige su configuración como órganos de elevada especialización técnica y jurídica), con el registro de contratos de trabajo por los servicios públicos de empleo, donde no existe control de legalidad alguno y el órgano registral se limita a dar cuenta de los documentos que se presentan para su posterior

consulta y certificación. En todo caso se trata de potestades administrativas y como tales se rigen por el principio de atribución, de manera que el órgano administrativo no puede ejercer funciones que no tenga atribuidas por la Ley o excedan de esas atribuciones, o con finalidades distintas a las previstas legalmente. Y en el caso del registro de convenios colectivos existe además un límite importante a la configuración legal por los imperativos constitucionales antes vistos, ya que no sería compatible con la Constitución que por la vía del registro se reinstaurase el control de legalidad de la negociación colectiva preconstitucional. El órgano registral puede y debe realizar un control formal para comprobar que lo que es objeto de registro se acomoda a lo que puede registrarse, esto es, que se trata de un convenio colectivo pactado entre representantes de trabajadores y empresas y no otra cosa distinta. Debe controlar además que se presenta por el sujeto legitimado para hacerlo y con las firmas, el formato y la documentación complementaria que exige la norma, requiriendo en otro caso la subsanación dentro del plazo legal previsto (puesto que en otro caso debe entenderse admitido el registro por silencio administrativo positivo). Pero lo que no puede hacer es convertir el acto de inscripción registral en un control pleno de legalidad, porque en tal caso estaría resucitando, bajo otro nombre, el control de legalidad que contenían las Leyes de 24 de abril de 1958 y 38/1973, de 19 de diciembre de 1973. Esa es una interpretación de las competencias del órgano registral que no es compatible con la Constitución.

Por el contrario el control de legalidad está reservado a los tribunales y puede ser instado por cualquier parte legitimada (incluida la autoridad laboral cuando se trata de convenios colectivos por estar expresamente legitimada para ello por la legislación, según hemos visto) y el mismo versa sobre dos aspectos:

- a) Sobre el contenido de lo pactado
- b) Sobre la legitimación de los interlocutores que pactan, la correcta constitución de la comisión negociadora y el procedimiento seguido para alcanzar el acuerdo.

El control de legalidad de ambos aspectos está sujeto a una reserva de jurisdicción y no puede quedar atribuido a la Administración, según hemos visto, más allá de su legitimación activa para acudir a los tribunales cuando la autoridad laboral pueda reclamar un locus standi adecuado para ello conforme a las leyes procesales y materiales. Por tanto el acto de tramitación del registro del convenio colectivo no puede reinterpretarse como un control de legalidad ejercitado plenamente por la Administración»

Seguidamente, acabamos concluyendo que es momento de «determinar cuándo la Autoridad Laboral, al denegar el registro (en su caso previo requerimiento de subsanación) se ha embarcado indebidamente en un control de legalidad del acuerdo colectivo sobre el plan de igualdad, lo que excede sus competencias, de aquellos otros supuestos en los que el control se limita a esos aspectos formales cuyo incumplimiento sí puede ser objeto de control, incluidos aquellos elementos cuya ausencia determina que no estemos ni siquiera aparentemente ante un plan de igualdad negociado y pactado por los interlocutores sociales, sino ante otro documento que no merece tal nombre. Esto puede ocurrir por ejemplo cuando el plan de igualdad se ha negociado y pactado con una comisión ad hoc, que es un supuesto no permitido por la normativa de manera que en tal caso el sujeto negociador del supuesto acuerdo no reúne los requisitos mínimos para poder ser considerado como tal y por tanto el supuesto plan negociado no tiene ni siquiera la apariencia mínima exigible. Es el caso de los supuestos resueltos por esta Sala Cuarta en sentencias como las 126/2017, de 14 de febrero (rec 104/2016), 95/2021, de 26 de enero (rec 50/2020) ó 303/2022, de 5 de abril (rec 99/2020), en las que hemos dicho que 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, pero que no puede utilizarse para la negociación de los convenios colectivos.»

A la luz de lo anterior dijimos que el cuestionamiento de las reglas de legitimación para la composición de la comisión negociadora de un PI es materia propia de legalidad cuya decisión compete a los tribunales, sin que la Autoridad Laboral pueda suplirlos en dicha función por la vía de denegar el registro. Y finalmente, tras afirmar que no puede la administración hacer tampoco un control de si el PI cumple adecuadamente la obligación de incluir en el plan de igualdad una auditoría retributiva, recordamos «la sentencia de esta Sala Cuarta 1293/2024 de 20 de noviembre de 2024 en recurso de casación 56/2024, confirmando la dictada por la Sala de lo Social del mismo Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 1 de diciembre de 2023 en el procedimiento 789/2023, hace las siguientes consideraciones sobre el registro de los

planes de igualdad y el control de legalidad que puede hacer la Administración registrante en tal procedimiento:

"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 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 assimilar 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" (artículo 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" (artículo 13).

Añade la sentencia que la denegación de la inscripción se ha producido en base a lo que se ha calificado de indebida constitución de la comisión negociadora, lo cual implica ya un control de legalidad para el que la Administración registrante no tiene potestad atribuida. "Pero todo ello forma parte ya del control de legalidad del acuerdo colectivo sobre el plan de igualdad y ese control de legalidad es ajeno al acto de registro administrativo, como ocurriría si estuviéramos ante un convenio colectivo. Es indudable que mientras esté vigente el plan de igualdad se puede suscitar un procedimiento de impugnación del mismo e incluso puede plantearse si la asimilación de los planes de igualdad pactados a convenios colectivos que hace el artículo 85.1 in fine del Estatuto de los Trabajadores permite entender aplicable a estos el procedimiento de impugnación de los artículos 163 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social. Pero el acto administrativo de denegación de registro por tales causas supone resucitar un mecanismo de aprobación u homologación de los productos de la negociación colectiva que no es compatible con nuestro marco constitucional y que además no tiene apoyo ni en la Ley Orgánica 3/2007 ni en sus reglamentos de desarrollo". En resumen: el argumento de la sentencia recurrida es acertado para indicar que la conformación de la comisión negociadora en los términos expuestos no debe impedir que el PIE acceda al registro".

#### CUARTO.

1.-Atendido todo lo expuesto, hemos de concluir que la Administración en materia de PI tiene atribuido un control formal de los requisitos que establece la legislación vigente, y sólo en caso de no concurrir puede denegar la inscripción, sin que pueda atribuirse competencias de estricto control de legalidad, como las atinentes a la configuración de la comisión negociadora -salvo los casos de comisiones ad hoc-, o a la inclusión correcta de una auditoría retributiva. Por lo que se refiere a la vigencia del PI previamente inscrito de forma correcta de conformidad con la normativa aplicable a la sazón y el retraso en la adecuación a las exigencias contempladas en el RD 901/2020, ese control por parte de la Administración tampoco puede alcanzar a la vigencia: el PI se pactó como si de un convenio colectivo se tratara, se fijó una duración hasta 2024, y el retraso más allá de un año en la acomodación a las nuevas exigencias, si bien vulneró lo previsto en la DT única tantas veces citada, no puede suponer la pérdida de vigencia del PI inscrito previamente con base en una previsión reglamentaria que no contempla la consecuencia de ese retraso, más allá de la inherente exigencia de adaptación del PI inicial.

La disposición transitoria única dice literalmente que los "planes de igualdad vigentes" a la entrada en vigor del real decreto "deberán adaptarse" en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un máximo de doce meses, "previo proceso negociador". Consideramos que

Síguenos en...



ese texto es decisivo por dos razones. Primero, porque presupone la vigencia de los planes anteriores; y segundo, porque el efecto que anuda a la nueva regulación es un deber de adaptación, no una invalidez retroactiva. El incumplimiento del plazo transitorio no activa una sanción automática de nulidad, aunque no podemos negar que sí convierte el plan no adaptado en un instrumento desalineado respecto del estándar legal exigible desde 2022.

Dicho de otro modo, el problema no es que la falta de adaptación genere la inexistencia retrospectiva del plan, sino su insuficiencia prospectiva o futura para satisfacer la obligación legal vigente, lo que podría dar lugar a las consecuencias legales y sancionadoras oportunas que correspondan, pero nunca a negar la inscripción de esas modificaciones de adaptación tardía.

En definitiva, podemos afirmar que los planes nacidos bajo el régimen previo no quedaron carentes de la vigencia pactada de origen por la sola aparición de la normativa nueva, aunque luego quedaran sometidos a un deber de adaptación. Otra cosa es que esos planes de igualdad inscritos y sin adaptar no respondan a las exigencias actuales de la normativa de aplicación. Transcurrido el plazo sin hacerlo, aparte de otras posibles consecuencias, no puede afirmarse que perdieran su vigencia, pues ésta había sido pactada por los legitimados convencionalmente para ello, siendo solo exigible esa necesaria adaptación.

En definitiva, un Plan de Igualdad puede ser temporalmente vigente pero normativamente obsoleto; no obstante, la solución ante la obsolescencia es precisamente la adaptación instada por la empresa, no la extinción administrativa de la vigencia pactada sin permitir que el proceso de adaptación culmine tras la petición empresarial o tras cumplimentar las subsanaciones requeridas.

2.-Por todo lo expuesto, de acuerdo con el Ministerio Fiscal procede la desestimación del recurso del Abogado del Estado, y la confirmación de la sentencia recurrida, declarando la firmeza de ésta, con condena en costas a la Administración recurrente en cuantía de 1.500 euros (235. LRJS).

## FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación formalizado por el Abogado del Estado en nombre y representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 908/2024 de fecha de 18 de diciembre (Procedimiento 617/2024) en materia de impugnación de actos administrativos.

3.- Condenar en costas a la Administración recurrente en cuantía de 1.500 euros. Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

