

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª,
Sentencia 683/2023 de 30 Oct. 2023, Rec. 494/2023**

Ponente: Prieto Fernández, María del Carmen

Ponente: Prieto Fernández, María del Carmen.

LA LEY 293619/2023

ECLI: *ES:TSJM:2023:11857*

PRINCIPIO DE IGUALDAD. Plan de igualdad. PROCESO LABORAL. Procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales.

A Favor: EMPRESA.

En Contra: ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34011510

NIG: 28.079.00.4-2023/0074598

Procedimiento Impugnación de actos administrativos en materia laboral y Seg. Social, excluidos los prestacionales 494/2023 Secc.4

Materia: Otros Derechos Seguridad Social

DEMANDANTE: VALTRIA ENGINEERING S.A.

DEMANDADO: DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

Ilmos. Sres

Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Dña. MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME

Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU

En Madrid a treinta de octubre de dos mil veintitrés, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección cuarta de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el [artículo 117.1 de la Constitución Española](#),

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 683/2023

En Impugnación de actos administrativos en materia laboral y Seg. Social, excluidos los prestacionales 494/2023, formalizado por el LETRADO D. ORIOL SALVADÓ VILLÀ en nombre y representación de VALTRIA ENGINEERING S.A. contra la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO, siendo Magistrado Ponente la Ilma. Sr. Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21/07/2023 tuvo entrada demanda formulada por VALTRIA ENGINEERING S.A. contra DIRECCION GENERAL DE TRABAJO y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes señalando para el día 19 de octubre de 2023, que se celebró con el resultado que consta en el acta y soporte de grabación incorporado a las actuaciones.

SEGUNDO.- Se han observado en la tramitación del proceso las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Con fecha 11 de enero de 2023, el subdirector General de Relaciones, deniega la inscripción del Plan de Igualdad de la demandante VALTRIA ENGINEERING SA ya que la Comisión negociadora no estaba conformada de conformidad con el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#).

Se interpone recurso de Alzada por Don Cesareo actuando en representación de la empresa VALTRIA ERNGINEERING SA; resuelto en el expediente NUM000 nº NUM001, cuyo contenido damos por reproducido y que obra al folio 29 de las actuaciones, en el que la Ministra de Trabajo y Economía Social a propuesta de la Subdirección General de Informes y Recursos y Publicaciones, acuerda su desestimación.

SEGUNDO. Previamente, el 11 de mayo de 2022, la citada empresa presentó un Plan de Igualdad para su inscripción en el Registro público de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad.-

Ante la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, el 4 de marzo de 2022, constituyó una comisión ad hoc formada por la representación de la empresa y una representación de personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos del sector, que son UGT y CCOO, a los que se procedió a comunicar y convocar la propuesta de formación, que no fue atendida (doc. Al folio 57 y 58).-

La Dirección General de Trabajo realizó una primera comunicación de subsanación el 1 de septiembre de 2022 requiriendo la subsanación de la composición de la comisión negociadora.

El 15 de septiembre de 2022, se contesta por la empresa que en junio de 2022 se habían enviado comunicaciones a UGT y CCOO invitándoles a designar un responsable para conformar la comisión negociadora del plan de igualdad, al no disponer la empresa de representación legal de trabajadores. UGT, declina la invitación. CCOO no designó personal alguna. El 12 de septiembre de 2022 se reiteró la petición a ambos sindicatos.

TERCERO. Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Sobre la valoración de la prueba. Los hechos probados o bien son conformes o bien se han extraído de la prueba documental aportada por las partes, tal como se expresa en cada uno de los apartados de la relación fáctica de esta sentencia, que ha sido valorada por el Tribunal de

conformidad con las reglas que impone el [art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#).

SEGUNDO. Sobre el fondo del asunto.

Primero.- Se solicita, en primer lugar, la inscripción del plan de igualdad por aplicación del principio de silencio administrativo positivo, al haber transcurrido más de tres meses desde la solicitud de inscripción efectuada por la empresa el 11 de mayo de 2022.

Se alega, que la Resolución expresa dictada el 17 de mayo de 2023 es nula de pleno derecho, al amparo de lo dispuesto en los artículos 24.1.a y 21.3, en relación con el [artículo 47.1.e\), todos ellos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#), por haber sido dictada la resolución fuera del plazo previsto para ello.

Teniendo en cuenta que no existe una norma reguladora que determine un plazo máximo para la resolución del procedimiento, el que disponía la Administración para dictar la resolución sobre la inscripción del Plan de Igualdad era de 3 meses desde la fecha en la que tuvo entrada en el registro de la Dirección General de Trabajo dicha solicitud (1 de junio de 2022). Con lo cual, debe entenderse resuelta por silencio administrativo positivo y la ulterior resolución expresa solo puede ser confirmatoria del silencio positivo, se reitera que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su [sentencia número 533/2022, de 30 de septiembre de 2022 \(rec. 437/2022\)](#) ha llegado a la conclusión que se esgrime como primera alegación en esta litis. En dicha resolución esta Sala expresa lo siguiente: " El [artículo 24.1.1º de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#), establece que "en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario. Cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general". El artículo 21.3 de la norma citada señala que "cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses. Este plazo y los previstos en el apartado anterior se contarán: a) En los procedimientos iniciados de oficio, desde la fecha del acuerdo de iniciación. b) En los iniciados a solicitud del interesado, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación".

Ante estas consideraciones, la parte demandada, en voz de la Abogacía del Estado, alega que se trata de un supuesto excepcionado por la propia [Ley 39/2015](#) de los efectos del silencio administrativo positivo. Concretamente, el artículo 24.1.2º de la misma establece que "el silencio tendrá efecto desestimatorio en los procedimientos relativos al ejercicio del derecho de petición, a que se refiere el [artículo 29 de la Constitución](#), aquellos cuya estimación tuviera como consecuencia que se transfirieran al solicitante o a terceros facultades relativas al dominio público o al servicio público, impliquen el ejercicio de actividades que puedan dañar el medio ambiente y en los procedimientos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. Por lo que, en conclusión, sostiene la demandada que opera, en el presente supuesto, el silencio administrativo negativo, ya que, con los Planes de Igualdad, se transfieren al solicitante facultades relativas al servicio público, conforme a los [artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007](#).

En el criterio de esta misma Sala en la Resolución indicada, se concluye estimando el silencio positivo porque "los artículos 45 y 46 de la norma reseñada contienen el régimen jurídico de los Planes de Igualdad, sin que del tenor de los mismos, se extraiga la atribución a las empresas que han de elaborarlo e implantarlo facultades de servicio público. Por consiguiente, operó el silencio

administrativo positivo por el transcurso del plazo de tres meses sin resolución expresa. Por razones de seguridad Jurídica, en el supuesto que estamos examinando hemos de llegar a la misma conclusión, por los razonamientos complementarios que exponemos a continuación.

Segundo.- En segundo lugar, también se alega, que la empresa se ha constituido dando cumplimiento a lo establecido en el [RD 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, ya que se ha procedido a convocar a los sindicatos más representativos y los representativos del sector UGT y CCOO, para que integraran la comisión negociadora con los representantes unitarios, pero ello no pudo ser por cuanto se hizo caso omiso a los requerimientos, superando el plazo de los 10 días previsto en la norma, razón por la que se ha constituido la comisión negociadora exclusivamente con la representación legal de los trabajadores.

Se alega por la empresa que la comisión negociadora se encuentra correctamente constituida en base a la interpretación del artículo 5.3. del [Real Decreto 901/2020](#) por la cual entiende que el legislador abre la posibilidad a que los sindicatos externos llamados a sentarse en los asientos que representan a los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores queden vacíos cuando no den respuesta a la llamada de la empresa. Además, indica la empresa que la indicación por parte de la presente Dirección General de Trabajo a que en ausencia de respuesta o en el caso de que los sindicatos declinen formar parte de la comisión sindical para la que han sido convocados, la empresa tendría que requerirles cuantas veces sean precisas para formar parte de la misma, no viene recogida en ninguna de las normas vigentes en el ordenamiento jurídico.

En este punto, debemos concluir que la *Comisión negociadora ha de constituirse en los términos previstos por el artículo 5 del R.D. 901/2020* ya que en el caso de el Plan no fuese negociado conforme a lo allí dispuesto tampoco sería objeto de inscripción en el registro telemático REGCON. Y que es cierto que el criterio de la empresa de ningún modo puede prevalecer sobre lo dispuesto por la normativa aplicable en esta materia, razones por las que la Dirección General rechazó la comisión negociadora que pretendía formar la empresa conformada únicamente en el banco social por los representantes unitarios de los centros de trabajo que cuentan con la citada representación, dejando sin representación en la comisión a los centros de trabajo que no cuentan con delegados de personal y/o miembros del comité de empresa.

Ahora bien, también entendemos que no estaba en el espíritu de la norma ni en la voluntad del legislador el resultado final que se ha originado por la ausencia de los Sindicatos y su no respuesta a las convocatorias, de tal forma que el resultado final resulta perverso a la finalidad perseguida, y a la postre no se puede cumplir con la inscripción de los planes de igualdad por esta causa. También es cierto, que el TS en Sentencia [STS 832/2018 de 13 de septiembre \(Rec. 213/2017\)](#), argumentaba a los efectos que aquí nos interesan que *"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 negociar, ausencia de cualquier tipo de representación, y esto es lo que ocurre en el caso que examinamos, donde por la existencia de ese bloqueo negociador, sin entrar a valorar sus causas o razones, y persistencia del mismo, con imposibilidad reiterada, no solo en este caso, sino en similares intentados en el mismo periodo temporal, resulta ajustada la consecuencia que esta Sala ha sostenido en Sentencias previas, y que esta Sección, reiteramos por seguridad jurídica, asume, reproduciendo los mismos argumentos, " Es evidente que la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora de su plan de igualdad, habida cuenta de que carece de representación legal de los trabajadores y que los llamados a sustituirlos a estos efectos, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, esto es los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece y con legitimación para formar parte de la*

comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, no han accedido a integrarse en dicha comisión, por lo que no puede exigirse a la empresa que remueva obstáculos que no está en su mano eliminar, no pudiendo hacer nada para la constitución de dicha Comisión.." (Sentencia TJS de Madrid de 24 de febrero de 2023, Sentencia: 178/2023, Recurso: 1360/2022).-

Consiguientemente, consideramos que estamos ante una situación excepcional, de " *bloqueo negociador*" por la ausencia de órganos representativos de los trabajadores; y esta situación no querida por la mercantil que ha puesto todos los medios a su alcance para constituir adecuadamente la referida comisión , no puede ser un obstáculo para registrar el plan de referencia , lo que conduce a que la demanda prospere porque, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.1 del citado Real Decreto, 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, debiéndose asimilar a un plan adoptado sin acuerdo, ante la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa y no atribuible a la misma que ha tratado reiteradamente que fuera constituida; lo que es acorde con la jurisprudencia unificadora entre otras en sentencia de 25-05-2021, nº 571/2021, rec. 186/2019 con cita de la [STS 832/2018 de 13 septiembre \(rc. 213/2017](#), Unisono)

Por último, en cuanto a la alegación de la Abogacía del Estado de que la empresa debía de haber acudido a la vía judicial interesando que las partes se sentasen a negociar el Plan de igualdad , tampoco puede prosperar , puesto que no está previsto legalmente que se imponga a las partes que negocien, sino que lo previsto es que las partes están " *llamadas a negociar los planes de igualdad* " tal y como refiere la introducción del [RD 901/2020](#) , lo que constituye una autentica obligación y no una mera posibilidad , con las consecuencias que la falta de comparecencia a dicha negociación conlleve.

Consiguientemente, igual que hemos concluido en nuestra [sentencia 457/2023 de 30 de junio de 2023 \(Autos 177/2023 \)](#) y la más reciente de 3 de julio de 2023 Nº 462/2023 de esta misma Sección de Sala, consideramos que estamos ante una situación excepcional, de " *bloqueo negociador*" por la ausencia de órganos representativos de los trabajadores; y esta situación no querida por la mercantil que ha puesto todos los medios a su alcance para constituir adecuadamente la referida comisión , no puede ser un obstáculo para registrar el plan de referencia , lo que conduce a que la demanda prospere porque, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.1 del citado Real Decreto, 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, debiéndose asimilar a un plan adoptado sin acuerdo, ante la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa y no atribuible a la misma que ha tratado reiteradamente que fuera constituida; lo que es acorde con la jurisprudencia unificadora entre otras en sentencia de 25-05-2021, nº 571/2021, rec. 186/2019 con cita de la [STS 832/2018 de 13 septiembre \(rc. 213/2017](#), Unisono) como hemos expuesto.

En definitiva, la demanda debe prosperar y ha de acordarse el registro definitivo del plan de igualdad de la empresa, cuyo contenido ha resultado indiscutido, dejando sin efecto la resolución denegatoria de la autoridad laboral y decimos definitivo, al no contemplar el [Real Decreto 901/2020](#), previsión alguna relativa a la provisionalidad en los planes de igualdad ni se establecen tipos o clases de inscripción, instituyendo su obligatoriedad.

No hacemos declaración de costas. ([art. 235 LRJS](#)).

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Estimamos la demanda interpuesta por el Letrado D. ORIOL SALVADÓ VILLÀ en nombre y

representación de VALTRIA ENGINEERING S.A. contra la DIRECCION GENERAL DE TRABAJO sobre Impugnación de actos administrativos en materia laboral y Seguridad Social, excluidos los prestacionales 494/2023 y dejamos sin efecto la resolución impugnada de fecha 11 de mayo de 2023 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.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer RECURSO DE CASACIÓN que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de la Sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los [artículos 208, 229 y 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), advirtiéndose en relación con los dos últimos preceptos citados que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al [artículo 229.1.b\) de la LRJS](#) y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0494-23 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en Paseo del General Martínez Campos, 35 - 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para

ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
2. En el campo ORDENANTE, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo BENEFICIARIO, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo "OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000049423), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ([art.230.1 L.R.J.S](#)).

Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.