13/05/2024

# ¿Y si los sindicatos no responden? El Supremo abre un nuevo capítulo en los Planes de Igualdad

## El Tribunal Supremo abre la puerta a la elaboración unilateral del Plan de Igualdad en empresas sin representantes legales de los trabajadores



Uno de los mayores problemas que tenemos actualmente sobre la mesa en materia de Planes de Igualdad es qué sucede cuando en la compañía no hay representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa) y, por tanto, hay que efectuar el trámite del llamamiento a los sindicatos mayoritarios.

Lo que está sucediendo en muchos casos es que las empresas realizan el llamamiento y los sindicatos no responden (o bien, cuando lo hacen, emplazan a la empresa a volver a contactarles “más adelante”). Y esto lleva a una situación de bloqueo que perjudica enormemente a las compañías.

Pues bien, ya teníamos algunas sentencias de diversos Tribunales Superiores de Justicia declarando lícita la elaboración unilateral del plan de igualdad cuando la empresa pudiera acreditar que ha intentado (eso sí, de forma reiterada) realizar el trámite del llamamiento sin recibir respuesta.

Ahora tenemos un pronunciamiento del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024 que abre la puerta a poder elaborar unilateralmente el plan de igualdad (de manera excepcional y acreditando en todo caso que realmente ha existido imposibilidad de negociar con los sindicatos).

Y aunque ya existía jurisprudencia del Supremo en torno a esta cuestión, la sentencia de abril tiene en cuenta ya lo dispuesto en el RD-Ley 901/2020.

**Lo primero: qué supone incumplir la obligación del Plan de Igualdad**

A día de hoy, no tener Plan de Igualdad en las empresas obligadas a tenerlo (hay que recordar que las empresas a partir de 50 personas trabajadoras ya tendrían que tenerlo elaborado y registrado en el REGCON) es cada vez más gravoso para las empresas:

- Sanciones por incumplir la LISOS. Constituye infracción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad. Además, constituye infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el art. 46bis apartado 2 de la LISOS (infracciones graves que se sustituyan por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad)
- No poder contratar con la Administración Pública. Las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad no pueden contratar con la Administración y demás entidades del sector público si no tienen plan de igualdad.
- Desde el 1 de septiembre de 2023, no poder beneficiarse de bonificaciones a la contratación.

**Tres sentencias (de TSJs) que dieron un balón de oxígeno**

Teníamos ya sobre la mesa al menos tres sentencias (dos del TSJ de Madrid y una del TSJ de Andalucía) fallando a favor de empresas que recurrieron a los tribunales tras denegarles el registro del Plan de Igualdad (elaboración unilateral del Plan al no tener respuesta de los sindicatos):

- Sentencia del TSJ de Madrid de 19 de diciembre de 2023.
- Sentencia del TSJ de Madrid de 17 de octubre de 2023.
- Sentencia del TSJ de Andalucía de 25 de enero de 2023.

En los tres casos **se estima la demanda de las empresas**, condenando a la Dirección General de Trabajo a inscribir y registrar de forma definitiva el Plan de Igualdad presentados por las empresas.

En los tres casos enjuiciados ha quedado acreditado que**se ha intentado de manera reiterada** (e infructuosa) el llamamiento a los sindicatos mayoritarios.

Tal y como pone de manifiesto el TSJ de Madrid en su sentencia del 19 de diciembre de 2023, “ante una situación excepcional como la descrita de imposibilidad negociadora no querida por quien puso todos los medios a su alcance para constituir adecuadamente la comisión negociadora (en este caso, la empresa),**debe admitirse la validez del Plan implementado unilateralmente por la empresa** o aprobado por una comisión integrado exclusivamente por representantes designados por la misma”.

Y en la STSJ de Andalucía se hace un clarísimo reproche a la Administración: la Administración (al denegar el registro del Plan de Igualdad) “reconoce a los sindicatos la posibilidad de bloquear indefinidamente la aprobación de un plan de igualdad, lo que no parece lógico y razonable y además resulta difícilmente compatible con la obligatoriedad del plan de igualdad en determinados supuestos y las consecuencias negativas que pueden derivarse para la empresa en el caso de inexistencia del plan en los casos en que se encuentre legal o convencionalmente obligada a ello”.

**La sentencia del Supremo de 11 de abril de 2024 (más oxígeno para las empresas)**

Es cierto que ya había jurisprudencia previa del Tribunal Supremo, pero la STS de 11 de abril de 2024 tiene ya en cuenta lo dispuesto en el RDLey 901/2020.

En el caso concreto enjuiciado, 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 art. 2.n) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

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 la empresa, condenando a la Administración a proceder a la inscripción del mismo.

Considera que la empresa se encuentra inerme 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”.

Recurre en casación el Abogado del Estado (representando al Ministerio de Trabajo y Economía Social). El TS desestima el recurso.

**La jurisprudencia del Supremo en torno al bloqueo en la negociación del PIE**

En su sentencia, el TS realiza un repaso por la jurisprudencia:

- Interesa mucho a nuestros efectos recordar el criterio de la STS 832/2018 de 13 septiembre (rec. 213/2017, Unisono), descartando que ante un bloqueo negociador la empresa puede adoptar el Plan de Igualdad obviando el acuerdo, aunque abriendo alguna excepción. En todo caso, 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).
- Por su parte, la STS 571/2021 de 25 mayo (rec. 186/2019, ISDEFE), compendiando los 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.

En el caso concreto ahora enjuiciado, 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 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».

Razona el TS que “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”.

En resumen, concluye el TS que 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. Por todo ello, se

desestima el recurso interpuesto por el abogado del Estado.

**A futuro: el problema que puede llegar derivado del famoso “Plan LGTBI”**

Sin solucionar el problema que tenemos sobre la mesa para sacar adelante el Plan de Igualdad cuando no hay representantes de los trabajadores y los sindicatos no responden se le puede sumar un mayor bloqueo si finalmente (a fecha de cierre de este artículo sigue pendiente el desarrollo reglamentario sobre el alcance y el contenido del Plan LGTBI) se imponen las mismas reglas de negociación para el Plan LGTBI y se establece que es obligatorio negociarlo de manera separada del Plan de Igualdad.

Porque si los sindicatos están desbordados y no atienden peticiones de llamamiento para negociar el Plan de Igualdad, la situación podría llegar a ser verdaderamente insostenible y las empresas más perjudicadas son mayoritariamente las pymes (especialmente en la franja de 50 a 100 personas trabajadoras, donde, que en muchos casos no hay representantes de los trabajadores).

Valoración: ¿correr el riesgo de elaborar unilateralmente el Plan de Igualdad?
Es cierto que los tribunales empiezan a “abrir la mano” en el caso de empresas que justifican que han intentado sin éxito (y de forma reiterada) el llamamiento a los sindicatos, pero aún así lo deseable sería que se buscasen soluciones reales para solventar el bloqueo y facilitar en las pymes el cumplimiento de la obligación de elaborar y registrar el Plan de Igualdad.

En todo caso, de no recibir respuesta de los sindicatos (reiterados llamamientos), antes de plantearse la elaboración unilateral del plan hay que tener en cuenta que elaborar un Plan de Igualdad no es nada sencillo, que a la empresa le va a tocar pleitear ante la denegación del registro del Plan de Igualdad y que el proceso puede llegar a ser muy largo y sin la seguridad de que prospere la demanda en los tribunales.

Y en todo caso, hay que dejar claro que la elaboración unilateral del Plan de Igualdad es un supuesto excepcional (como ha remarcado el Tribunal Supremo) y, por tanto, la empresa deberá poder acreditar que ha intentado reiteradamente el llamamiento a los sindicatos. En cuanto a qué se entiende por reiterado, en la STS de 11 de abril de 2024, la empresa remitió 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) y a 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”.

Desde luego, lo que sería deseable es intentar solucionar este problema (que además podría agravarse con la negociación del Plan LGTBI) vía normativa (con un marco jurídico claro y contemplando la excepcionalidad en caso de que los sindicatos no respondan o bien planteándose permitir la negociación del Plan de Igualdad con las reglas establecidas para negociar un ERTE) en lugar de tener que acudir a pleitear a los tribunales ante la imposibilidad en la práctica de poder sacar adelante el Plan de Igualdad en empresas sin representantes de los trabajadores.

**Jurisprudencia aplicable**

- Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 11/04/2024 Nº de Recurso: 123/2023. Nº de Resolución: 545/2024
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de diciembre de 2023. Nº de Recurso: 936/2023 Nº de Resolución: 1164/2023

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de octubre de 2023.  Nº de Recurso: 709/2023 Nº de Resolución: 907/2023
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 25 de enero de 2023. Nº de Recurso: 20/2022 Nº de Resolución: 180/2023

Fuente: www.economistjurist.es

LINK DE LA NOTICIA