



Roj: **STS 2699/2025 - ECLI:ES:TS:2025:2699**

Id Cendoj: **28079140012025100442**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/05/2025**

Nº de Recurso: **111/2023**

Nº de Resolución: **461/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 461/2025

Fecha de sentencia: 27/05/2025

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 111/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 20/05/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.5

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: AGS

Nota:

CASACION núm.: 111/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 461/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.ª Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 27 de mayo de 2025.



Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Randstad Project Services SL, representada y asistida por el letrado D. Rubén Rivero Cano contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 27 de febrero de 2023, recaída en su procedimiento de impugnación de actos administrativos, autos número 851/2022, promovido a instancia de Randstad Project Services SL, contra Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Ministerio de Trabajo y Economía Social representada por el Abogado del Estado, y con la intervención del Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación de Randstad Project Services SL se interpuso demanda de impugnación de actos administrativos, 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:

«estimando íntegramente las pretensiones expuestas en el cuerpo de este escrito, declare la nulidad y deje sin efecto la mencionada resolución acordándose la inscripción del I Plan de Igualdad de la empresa Randstad Project Services s.l.u.»

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 27 de febrero de 2023 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Desestimamos la demanda formulada por RANDSTAD PROJECT SERVICES S.L. contra el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y siendo interesados la Organización Sindical de Comisiones Obreras, la Organización Sindical Unión General de los Trabajadores y la Organización Sindical Unión sindical Obrera, sobre impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social, excluidos los prestacionales.»

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1.- En fecha 12 de mayo de 2017 se levanta acta de constitución de la comisión negociadora del II convenio colectivo de RANDSTAD PROJECT SERVICES SL; comparecieron por la parte social: CCOO Artemio ; USO Samuel , Guadalupe ; UGT, Aureliano y Roque .

Por la empresa: Felipe .

En la misma se acuerda reconocerse legitimación y capacidad suficiente en los términos previstos en los artículos 87 y 88 del ET. (Doc. nº 4 del expediente administrativo unido a los autos).

2.- En fecha 11 de mayo de 2018 se constituye la comisión negociadora para la elaboración del 1 er plan de igualdad de la mercantil RANDSTAD PROJECT SERVICES SL, (Doc. nº1 del expediente administrativo unido a los autos); en el punto 1º del orden del día se aborda la legitimación negociadora, indicándose: *"La representación sindical está representada del siguiente modo:*

USO: 8 19,04%

UGT :7 16,66%

CCOO: 22 52,39%

ELA: 5 11,91%

Las partes se reconocen la correspondiente legitimidad para la negociación del presente Plan de Igualdad de conformidad con la representatividad arriba referenciada, la cual se verificará por las partes, siendo enmendada en el caso de que sea verificado un error en la misma.

Ela ha sido convocada y no ha asistido a la presente reunión".

RANDSTAD PROJECT SERVICES SL, contaba en el momento de constitución de la comisión negociadora con centros con y sin representación de los trabajadores (no controvertido).

En el 2º punto del orden del día relativo a la constitución de la referida comisión negociadora del I Plan de Igualdad se estableció:



"La comisión será paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y estará formada por 3 integrantes por parte de la empresa y representando a los sindicatos que conforman la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, 8, con un número de 2 de integrantes por cada fuerza sindical, respetando el peso específico de la representatividad de cada organización sindical.

Se establece asimismo que cada sindicato podrá estar asistido por las personas asesoras necesarias, así como también la empresa".

3.- EL 4 de julio de 2018 se reúne la comisión negociadora aprobándose el Reglamento de la comisión negociadora del I Plan de Igualdad (expediente administrativo).

4.- Se celebran distintas reuniones que abarcan desde el 24 de septiembre de 2018 a 16 de julio de 2021 (expediente administrativo).

En la última de 16 de julio de 2021 (Doc. n° 2 del expediente administrativo obrante en autos). Se acuerda:

1. *"Dar por concluidas las negociaciones del I Plan de Igualdad de Randstad Project Services S.L. y, por tanto, proceder a la firma del Plan de Igualdad de la empresa cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.*

2. *Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 AÑOS, desde el 16 de julio de 2021 hasta el 16 de julio de 2025.*

3. *El presente acuerdo será vinculante para la plantilla de Randstad Project Services S.L. desde el momento de la firma del documento (16 de julio de 2021). Sin perjuicio de las posibles subsanaciones que se pudieran realizar por los órganos competentes para su registro.*

4. *Se acuerda que la comisión de seguimiento en su primera reunión recibirá el Registro Retributivo.*

5. *De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad*

Así, las partes designan a Hortensia para que, una vez aprobado el plan por los órganos de gobierno de la Empresa competente, realice todas aquellas gestiones que fueran necesarias ante la administración competente con el objeto de registrar el contenido del I Plan de Igualdad de RANDSTAD PROJECT SERVICE S.L."

5.- Con fecha 23 de julio de 2021 se recibe en el REGCON de la dirección General de trabajo, solicitud de inscripción del referido Plan de igualdad (incontroverso; doc. 6 del expediente administrativo).

6.- En fecha 10/09/2021 por la SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO - Subdirección General de Relaciones Laborales, se procedió a requerir de subsanación de la solicitud de inscripción del referido Plan de Igualdad; se exhortaba a la comisión negociadora del plan a fin de que se ajustara a lo establecido en el artículo 5.3 del RD 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; asimismo se requería a fin de que fuese completado el referido plan según lo previsto en el artículo 8.1 del citado RD 901/2020 de 13 de octubre.

7.- El 21 de septiembre de 2021 contestó la empresa solicitando *"una ampliación del plazo concedido para la subsanación que se estima suficiente en quince días (15 días) con el fin de atender los requerimientos efectuados por este organismo."*(doc. n° 7 del expediente administrativo); siéndole concedido un plazo de 10 días hábiles (Doc. n° 8 expediente administrativo- folio 82 -no controvertido).

A dicho requerimiento de subsanación contestó la mercantil en fecha 7/10/2021 (Doc. n° 9 expediente administrativo- folios 83 a 85), afirmando que *"Si bien es cierto que RANDSTAD contaba en el momento de constitución de la comisión negociadora con centros con y sin representación de los trabajadores, también lo es que los miembros de la comisión que formaron parte de la negociación contaban con legitimación para negociar en nombre y representación de todas las personas trabajadoras y centros de trabajo de la Empresa"*.

8.- Por la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO se emite nuevo requerimiento de subsanación en fecha 19 de octubre de 2021 a la mercantil de referencia (Doc. n 10 del expediente administrativo-folios 102 y 103 de autos) en la que se indica en lo que aquí interesa:

"En la anterior comunicación de subsanación este centro directivo ponía en conocimiento de la empresa que, ante la existencia en diversos centros de trabajo de representantes legales de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa), la presencia de éstos en la comisión negociadora del plan de igualdad era necesaria, a tenor de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre .

La empresa, en su contestación, afirma que dichos representantes legales delegaron su participación y voto en la comisión negociadora en favor de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece y con legitimación para negociar el convenio colectivo de aplicación. Siendo admisible tal delegación, es necesario que la misma conste por escrito. Exhortando a la Mercantil para que "(...) aporte los documentos en los que conste la delegación de la participación y el voto de los representantes unitarios de los trabajadores en favor de los sindicatos. Dichos documentos deberán contener la siguiente información:

- Identificación de los delegantes, especificando su condición de delegados de personal o miembros de comité de empresa.
- Centro de trabajo al que pertenecen.
- Sindicato en favor del que efectúan la delegación.
- Indicación de que la delegación se refiere a la negociación y aprobación del plan de igualdad de la empresa.
- Firmas "

9.- El 2 de noviembre de 2021 se presenta por la empresa solicitud de nueva ampliación de plazo (Documento no 11 folio 104 del expediente administrativo); le es concedida el 22/11/2021 y por un plazo de 5 días (Documento no 12, folio 105 del expediente administrativo).

10.- El 29 de noviembre de 2021 (documento no 13, folios 106 y 107 de autos), se formulan las alegaciones que siguen "Por lo que respecta al requisito exigido por el artículo 8 del Real Decreto 901/2020 "contenido mínimo de los planes de igualdad" respecto a la determinación de las partes que lo conciertan, en el propio apartado 4 del Plan de igualdad firmado se establece lo siguiente:

"4. Comisión negociadora El presente Plan de Igualdad ha sido concertado por la comisión negociadora integrada de la siguiente forma:

Por la parte Empresarial:

Felipe

Por la parte social:

CCOO en representación de los trabajadores

UGT en representación de los trabajadores

USO en representación de los trabajadores "

Siendo así que esta parte ha cumplido con lo dispuesto en el citado artículo. Además, en el apartado 5 del Plan de igualdad que hace mención al ámbito de aplicación del mismo se incluye lo siguiente: "El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en la Empresa".

De conformidad con lo anterior, todas las partes que suscriben el presente escrito, entienden que son los propios actos de los representantes de las distintas federaciones CCOO, UGT y USO y de los propios representantes unitarios que delegaron su intervención tal y como se ha certificado en el presente escrito, los que demuestran que nos encontramos ante una negociación a nivel sindical perfectamente legitimada para representar a las personas trabajadoras de los centros con y sin representación.

Tanto es así que en ninguna de las actas de las reuniones se ha cuestionado la composición de la comisión negociadora por ninguna de las partes, y en la propia firma del plan de igualdad los suscribientes ratifican el texto en su calidad de representantes de todos los centros de trabajo.

Por último, aclarar que en el presente supuesto en ningún caso nos encontramos ante una comisión "ad hoc", sino con una comisión paritaria, válidamente constituida, con presencia de representación sindical, que en todo caso y como se señalaba al principio del presente escrito, cumple con los requisitos del artículo 5 del RD 901/2020.

En definitiva, y en virtud de lo expuesto, los firmantes del presente escrito vienen a aclarar en atención al requerimiento remitido por esa Dirección General, a la que tengo el honor de dirigirme que, las partes que han negociado y adoptado con la Empresa el I Plan de Igualdad de RANDSTAD estaban plenamente legitimadas para desarrollar tal actuación, debiendo gozar de plena validez dicho Plan de igualdad. '

11.- con fecha 20/12/2021 se dicta resolución por la SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Subdirección General de Relaciones Laborales (Documento nº 15, folios 34 y 35 del expediente administrativo), del tenor que sigue:



"Desestimar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa RANDSTAD PROJECT SERVICES, S. L.U., con CIF: B84425131 (Loc. PL83BH36), presentada el 23 de julio de 2021, con la advertencia de que contra la misma pueden interponer en el plazo de un mes a partir de su notificación recurso de alzada ante la Excm. Sra. Ministra de Trabajo y Economía Social, a tenor de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015" 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 02/10/2015). "

Las razones esgrimidas para denegar el registro del plan de igualdad fueron en lo que aquí interesa las que siguen: "la mercantil no cumple con los requisitos mínimos de composición de la comisión negociadora previstos en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el cual dispone que: "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 ...

"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 ".

Por otra parte, tampoco el plan de igualdad incorpora la totalidad del contenido mínimo obligatorio que establece el artículo 8.1 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre."

Concluyendo "(...) además de lo mencionado anteriormente, el criterio seguido por este centro directivo es el establecido en el Código Civil en cuyo artículo 1.227 establece: "La fecha de un documento privado no se contará respecto de terceros sino desde el día en que hubiese sido incorporado o inscrito en un registro público, desde la muerte de cualquiera de los que lo firmaron, o desde el día en que se entregase a un funcionario público por razón de su oficio ".

Por lo tanto, dado que el plan de igualdad fue presentado el día 23 de julio de 2021, a través de medios telemáticos en REGCON, solicitando su inscripción, ésta es la fecha a tener en cuenta para la aplicación de la normativa y las reglas para proceder a su registro de conformidad con la legislación vigente.

12.- Frente a dicha resolución se interpuso el 20.01.2022 recurso de alzada que fue desestimado.»

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Randstad Project Services SL en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción de normas del ordenamiento jurídico, en concreto el artículo 2.1, 6.2, 7.1. b y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (RD 901/2020), y el art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, aduciéndose que la Dirección General de Trabajo carece de competencia para efectuar el control de legalidad de los Planes de Igualdad.

SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción de normas del ordenamiento jurídico, en concreto el artículo 5 apartado 3 y artículo 8 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del art. 45.1 de la LO 3/2007 de 22 de marzo.

El recurso fue impugnado por Ministerio de Trabajo y Economía Social.

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 el recurso improcedente. .

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de mayo de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid resuelve la demanda interpuesta por Randstad Project Services S.L. contra el Ministerio de Trabajo y Economía Social para solicitar la nulidad de la Resolución dictada en fecha 2 de Agosto de 2022 que desestimó el recurso de alzada contra la Resolución de fecha 20 de diciembre de 2021 de la Dirección General de Trabajo del indicado Ministerio que desestimó



la inscripción de su Plan de Igualdad en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON). La motivación del acto de la Dirección General de Trabajo que denegaba la inscripción fundaba su decisión en que la composición de la comisión negociadora no se ajustaba al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, así como en la falta de inclusión de determinados contenidos mínimos exigibles al plan de igualdad, en concreto la auditoría retributiva, según lo previsto en el mismo Real Decreto. En su demanda Randstad Project Services S.L. pedía a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que declarase la nulidad y dejase sin efecto las resoluciones impugnadas y acordase la inscripción de su I Plan de Igualdad.

2.La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimó la demanda considerando que la resolución administrativa que denegó la inscripción del Plan de Igualdad fue conforme a Derecho.

3.El recurso de casación formulado por Randstad Project Services S.L. tiene los siguientes motivos de casación:

a) El primer motivo se ampara en la letra e del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y denuncia como infringidos los artículos 2.1, 6.2, 7.1.b) y 8 del Real Decreto 713/2010 (modificado por el Real Decreto 901/2020) y 90.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores). Sostiene aquí la recurrente que la Dirección General de Trabajo carece de competencia material para realizar un control de legalidad del Plan de Igualdad negociado. Argumenta 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, al desestimar la demanda y admitir el control de legalidad efectuado, infringe la normativa invocada.

b) El segundo motivo, con el mismo amparo procesal, denuncia la infracción de los artículos 5.3 y 8 del Real Decreto 901/2020. La recurrente entiende que de acuerdo con la disposición transitoria única y la disposición final tercera del Real Decreto 901/2020, los planes existentes o en negociación tenían un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor del Real Decreto (14 de enero de 2021) para adaptarse. Dado que la solicitud de inscripción se presentó el 23 de julio de 2021, la comisión negociadora aún contaba con aproximadamente seis meses (hasta el 14 de enero de 2022) para negociar e incluir la auditoría retributiva cuya ausencia determina el rechazo de la inscripción.

4.La Abogacía del Estado presentó escrito de impugnación del recurso pidiendo su íntegra desestimación.

5.El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso. Sostiene que el artículo 8, apartados 2 y 3, del Real Decreto 713/2010 faculta a la autoridad laboral para requerir la subsanación de requisitos no cumplidos y para ordenar el registro solamente si el plan no vulnera la legalidad y la demandante no subsanó los defectos según le fue requerido. En relación con el segundo motivo señala que el Real Decreto 901/2020 ya estaba en vigor en la fecha en que se acordó aprobar el Plan de Igualdad (16 de julio de 2021) y se solicitó su inscripción (23 de julio de 2021) y por tanto la negociación de dicho plan debió adaptarse a las previsiones de la nueva norma, tanto en lo relativo a la negociación (composición) como al contenido de los planes de igualdad.

SEGUNDO.- 1.El primer motivo de casación del recurso interpuesto por Randstad Project Services S.L. se ampara en la letra e del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y, como hemos dicho, denuncia como infringidos los artículos 2.1, 6.2, 7.1.b) y 8 del Real Decreto 713/2010 (modificado por el Real Decreto 901/2020) y 90.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores).

Sostiene la empresa recurrente 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.

2.La Abogacía General del Estado sostiene que este argumento carece de fundamento y en relación con el mismo se remite a los fundamentos de Derecho de la sentencia recurrida, ya que dice que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia desestimó detalladamente esta misma alegación planteada por la recurrente en la instancia. Por su parte el Ministerio Fiscal en su informe igualmente aboga por la desestimación de este motivo casacional, ya que dice que "el conocimiento de los posibles defectos que puedan concurrir en los planes de igualdad corresponden a la autoridad laboral", remitiéndose para ello al artículo 8, 2º y 3º del RD



713/2010, de 28 de mayo, que establece que "si presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común."

3. 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".

Ese desarrollo reglamentario es el que se lleva 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 modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Al respecto hay que reseñar estos puntos de interés:

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.

4. Debemos recordar el origen del registro de convenios y su significado, ya que la normativa aplicable a los planes de igualdad ha optado por extenderlo a éstos. El artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales establecía que "una vez acordado por las partes el convenio colectivo sindical" el mismo para su validez debía ser aprobado por el Delegado Provincial de Trabajo o el Director General de Trabajo, según su ámbito geográfico, atribuyendo a estas autoridades laborales la función de aprobarlo, declararlo nulo por defecto esencial no subsanable o devolverlo sin aprobación a la organización sindical "a trámite de deliberación" cuando presentase defectos subsanables, siendo el silencio administrativo positivo en el plazo de quince días. De conformidad con el artículo 15 la nulidad declarada por la autoridad laboral podía ser parcial (de alguna de las cláusulas) o total, cuando se estimase esas cláusulas como esenciales (origen del principio llamado "de vinculación a la totalidad"). Solamente después de aprobado, según disponía el artículo 16, se remitía el convenio colectivo para su publicación "en el Boletín Oficial del Estado o en el de la provincia respectiva, según su ámbito de aplicación". La Ley 38/1973, que sustituyó a la anterior, suavizó la terminología empleada por la anterior, de manera que el artículo 14 venía ahora a decir que "la Autoridad Laboral homologará los Convenios Colectivos en el término de quince días desde la fecha en que fuesen depositados en la Delegación Provincial de Trabajo o en la Dirección General de Trabajo, según que su ámbito exceda o no del territorio de una provincia, o acordará, por resolución motivada, que no procede la homologación, por existir violación de lo dispuesto en esta Ley u otra norma de derecho necesario". Por tanto ya no se hablaba de aprobar el convenio colectivo, sino de homologarlo y tampoco de declarar la nulidad sino de "acordar que no procede la homologación", pero en sustancia se trataba de una resolución administrativa necesaria (aunque operando el silencio administrativo positivo) sin la cual el convenio colectivo no podía ser publicado ni entraba en vigor. De ahí que la doctrina iuslaboralista de la época hiciese una distinción entre el valor contractual del convenio, determinado por el pacto entre las partes firmantes, representantes patronales y obreros, y su elevación a la categoría de norma por el acto de la autoridad administrativa mediante su aprobación (posteriormente denominada homologación) y la consiguiente publicación oficial, que es lo que llevó a que el artículo sexto de la Ley de 1973 ya atribuyese expresamente a los convenios colectivos sindicales "fuerza normativa".

La Constitución española de 1978 reconoció en el artículo 37.1 la "fuerza vinculante" de los convenios (eludiendo la expresión "fuerza normativa" utilizada en el artículo 6 de la Ley 38/1973), pero reconociendo a los mismos como producto exclusivo del "derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes



de los trabajadores y empresarios", sin intervención administrativa alguna en ese proceso de producción del convenio. Esa expresión fue interpretada por el Tribunal Constitucional tempranamente como "fuerza normativa", así por ejemplo en sentencia 58/1985, de 30 de abril:

"...el mandato que el art. 37.1 de la Constitución formula a la Ley de garantizar "la fuerza vinculante de los Convenios" no significa que esta fuerza venga atribuida ex lege. Antes al contrario, la misma emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los Convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario. La facultad que poseen "los representantes de los trabajadores y empresarios" (art. 37.1 de la C.E .) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional. De otra parte la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales... Esta visión privatista de las facultades representativas de las partes negociadoras y, más en general, de la negociación colectiva... no se acomoda, sin embargo, con la función y el alcance que la propia negociación colectiva y su expresión normativa tienen en el ordenamiento jurídico español. La Constitución Española ha reconocido a los "representantes de los trabajadores y empresarios" un poder de regulación afectado a un concreto fin, cual es la ordenación de las relaciones laborales en su conjunto, que actúa, en un sistema de negociación colectiva como el instituido por el Estatuto de los Trabajadores, a través de la representación institucional que ostentan los Sindicatos y Comités de Empresa, de un lado, y las asociaciones empresariales, de otro. Como ha tenido ocasión de señalar este Tribunal, la representación que los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores otorgan a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos de eficacia general es una representación institucional y por tanto representación de intereses y no de voluntades".

Por tanto la fuerza normativa del convenio dimana directamente del poder normativo para regular sus relaciones e intereses que la Constitución atribuye a los representantes de los empresarios y de los trabajadores (con un papel primordial de los sindicatos conforme al artículo 28.1 de la Constitución), derivado de su función esencial en nuestro ordenamiento jurídico constitucional reconocido en el artículo 7, dentro del título preliminar de la Constitución. En ese contexto no es admisible el concepto de aprobación u homologación del producto de la negociación colectiva, puesto que la fuerza normativa del convenio, como vino a destacar la doctrina iuslaboralista inmediatamente posterior a la Constitución y al Estatuto de los Trabajadores, no deriva de ningún acto administrativo aprobatorio, sino de la propia potestad normativa de los interlocutores sociales, de su capacidad de regular de forma pactada sus intereses colectivos.

Ello produjo una reforma de la producción de convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980, porque la homologación de los convenios colectivos por la autoridad laboral desapareció definitivamente y fue sustituida por un mero registro, como expresamente dispuso el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores (y dispone hoy todavía en su actual texto refundido de 2015). La presentación del convenio a la autoridad laboral es "a los solos efectos" (texto que merece ser destacado por su finalidad de descartar toda posibilidad de control de legalidad) de su registro, añadiendo el artículo 90.3 que la autoridad laboral debe disponer "su publicación obligatoria y gratuita" en los boletines oficiales correspondientes. Pierde con ello la autoridad laboral toda facultad de aprobación u homologación, pero no necesariamente de control de la legalidad, porque la autoridad laboral registrante puede, antes de acordar el registro, depósito y publicación del convenio, ejercer una acción jurisdiccional si estima que el convenio presentado para registro "conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros" y en ese caso se inicia el procedimiento de impugnación de convenios colectivos hoy regulado en los artículos 163 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social para que sea un órgano judicial independiente y sometido solamente al imperio de la Ley, el que, oídas las partes, decida sobre la legalidad de lo pactado.

Estos básicos principios constitucionales no pueden ser olvidados cuando se ha de interpretar cuáles son las funciones de la autoridad laboral en ejercicio de las disposiciones sobre registro de convenios colectivos, primeramente reguladas en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y después en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que es el actualmente vigente (con las modificaciones introducidas por los Reales Decretos 1362/2012 y 901/2020).

Hay que tener en cuenta 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.

5. Debemos abordar ahora hasta qué punto dichos principios deben aplicarse al registro de los planes de igualdad. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 la empresa está obligada a formular el plan de igualdad, pero para ello debe llevar a cabo previamente una negociación con la representación de las personas trabajadoras, según hemos visto. Independientemente de lo que pueda ocurrir cuando no se alcance un acuerdo una vez finalizado el plazo de negociación (tanto si ello se debe a una imposibilidad de llevar a cabo la negociación por no conseguir constituirse correctamente la comisión negociadora o bloquearse su funcionamiento, como si ello se debe a un desacuerdo entre las partes negociadoras sobre su contenido), no parece posible negar que el plan de igualdad pactado colectivamente es un producto de la negociación colectiva, como lo son los convenios colectivos. Así en la sentencia de esta Sala Cuarta 303/2022, de 5 de abril (rec 99/2020) hemos dicho que "los Planes de Igualdad son una manifestación normativa de la negociación colectiva, al imponer la obligación de su negociación con arreglo a las reglas del ET que rigen en materia de negociación colectiva, del que se obtendrá un acuerdo por las partes legitimadas para ello".

En este caso tenemos un plan de igualdad pactado colectivamente con la representación legal de las personas trabajadoras y por tanto la Administración no puede asumir constitucionalmente funciones de control de la legalidad, más allá de que se le pueda reconocer legitimación activa para impugnar el plan de igualdad ante los tribunales competentes. En el caso de los planes de igualdad negociados y pactados, su naturaleza de convenio colectivo y su sumisión a los mismos trámites de registro que los convenios colectivos del título III del Estatuto de los Trabajadores pudiera llevar a que se entiendan incluirlos en el ámbito de aplicación del artículo 163 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, tras la reforma de 2019, efectúa una deslegalización no recepticia en favor de reglamento también en materia registral y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020 se limita a remitir el registro al de convenios colectivos regulado en el Real Decreto 713/2020, es decir, el mismo que registra los convenios colectivos y por tal causa las competencias de la autoridad registral en materia de planes de igualdad no son otras que las que tiene en materia de registro de convenios colectivos, lo que excluye por tanto el control de legalidad autónomo. El control de legalidad por parte de la Administración registrante, si se lleva a cabo, habría de instrumentarse a través de los artículos 163 y siguientes LRJS.

Por tanto habrá que 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.

Sin embargo en este caso nos encontramos ante un plan de igualdad negociado y pactado con una comisión negociadora formada por dos miembros de cada uno de los sindicatos con representación en la empresa (USO, UGT, CCOO y ELA) y con un peso en votos proporcional a su representación. No puede decirse que estemos ante un documento negociado, en representación de las personas trabajadoras, por una parte carente de la mínima apariencia exigible de sujeto negociador válido. Por tanto el cuestionamiento de las reglas de legitimación para la composición de la comisión negociadora es materia propia de legalidad cuya decisión compete a los tribunales, sin que la Autoridad Laboral pueda suplirles en dicha función por la vía de denegar el registro.

En cuanto al otro elemento objeto del control de la autoridad registrante en este caso, que es la obligación de incluir en el plan de igualdad una auditoría retributiva, se trata de nuevo de un control de legalidad que excede lo meramente formal, en cuanto se requiere a las partes negociadoras para que modifiquen su pacto por razones de la supuesta ilicitud del mismo (en este caso por omisión en relación con un contenido del plan que la Administración entiende que falta en el presentado a registro). No se trata solamente de que se haya presentado al registro una documentación incompleta, en cuyo caso la Administración podría requerir la subsanación de la solicitud de registro conforme al artículo 68 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común. En este caso existe una controversia jurídica sobre la legislación aplicable al plan de igualdad pactado y si *ratione temporis* es exigible o no la inclusión como contenido preceptivo de la auditoría salarial, es decir, una cuestión de legalidad de lo pactado (por su eventual insuficiencia en relación con el contenido prescrito por la norma) que excede de lo meramente formal y por el contrario es parte del control de legalidad.

No se trata, como hemos dicho, de que necesariamente la Administración deba acceder pasivamente al registro de todo plan de igualdad que le sea presentado al registro y que venga pactado por quienes tienen *prima facie* una apariencia de negociadores colectivos, puesto que nada le impide el análisis del mismo para obtener conclusiones sobre su conformidad a Derecho y actuar en consecuencia. Pero el resultado de tal análisis, cuando sea negativo, habría de seguir las mismas pautas aplicables a los convenios colectivos, a cuyas normas y procedimientos de registro se ha remitido la legislación sobre planes de igualdad, esto es, no podrá por sí misma la Administración declarar su ilicitud y denegar el registro, sino que en todo caso deberá acudir al proceso judicial de impugnación del acuerdo colectivo.

6. En el mismo sentido, 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 asimilar a un plan adoptado sin acuerdo, la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa".

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

No estamos ante un precepto que consagre para la Autoridad Laboral el deber de proceder al registro, sino más bien una admonición hacia los sujetos obligados a disponer del PIE, es decir, las empresas de determinadas



características. De forma escueta y nítida, el artículo 46.5 LOI prescribe que "Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro", disipando cualquier duda al respecto. Quien lo presente debe realizar "la solicitud de inscripción" (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".

7.La estimación del primer motivo lleva a la estimación del recurso, haciendo innecesario el análisis del segundo motivo casacional.

TERCERO.- 1.Lo anteriormente razonado obliga a estimar el recurso presentado.

2.De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia. De conformidad con el artículo 216 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se decreta la devolución del depósito constituido para recurrir.

FALLO

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

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

1. Estimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Rubén Rivero Cano en nombre y representación de Randstad Project Services S.L.
2. Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 27 de febrero de 2023 en el procedimiento de impugnación de actos administrativos 851/2022.
3. Estimar la demanda presentada por Randstad Project Services S.L. y en su virtud declarar la nulidad de la Resolución dictada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de 2 de Agosto de 2022 que desestimó el recurso de alzada contra la Resolución de 20 de diciembre de 2021 de la Dirección General de Trabajo del indicado Ministerio que denegó la inscripción del Plan de Igualdad de Randstad Project Services S.L. en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), ordenando su registro.
4. No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.
5. Se decreta la devolución del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.