

Buena fe en la negociación de un plan de igualdad: la activación de la excepción de bloqueo negocial exige una especial diligencia empresarial en la convocatoria a negociar.

Pilar Rivas Vallejo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

Resumen: *No equivale al bloqueo negocial que justifica la aprobación de un plan de igualdad sin la participación de todos los representantes legitimados para negociar la mera falta de respuesta de estos cuando la empresa no ha desplegado la diligencia necesaria para obtenerla durante un largo periodo de tiempo.*

Palabras clave: *Plan de igualdad. Preterición de sindicatos más representativos. Bloqueo negocial.*

Abstract: *The mere lack of response from some representatives called to negotiate an equality plan it is not equivalent to a negotiation deadlock in order to justify its approval without the participation of all representatives with legitimation to negotiate when the company has not exercised the necessary diligence to obtain it over a long period of time.*

Keywords: *Equality plan. Disregarded representative unions. Deadlock in negotiations.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00704

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2025:5706*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

La sentencia analizada determina la aplicabilidad de la excepción del deber de negociar el plan de igualdad por bloqueo negocial o negativa sindical a un supuesto específico: la inactividad sindical tras la iniciativa empresarial, resolviendo no tratarse en modo alguno del caso admitido por la jurisprudencia, al haber sido también negligente la actitud empresarial en el proceso de negociación.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 1178/2025, de 3 de diciembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 94/2024

ECLI: ES:TS:2025:5706

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Votos particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión analizada en la sentencia comentada abunda en el criterio de la Sala IV del Tribunal Supremo respecto de la excepcionalidad de la aprobación de planes de igualdad no debidamente negociados, reservado para supuestos de bloqueo negocial o negativa sindical a negociar, sentada en la STS núm. 661/2025, considerando que no se ajusta a tal concepto la desidia de ambas partes en el avance del proceso negociador.

La empresa recurrente cuenta con sedes en distintas provincias, si bien, según se razona en la sentencia de instancia (núm. 891/2023, de 20/12 —rec. núm. 636/2023—, F.D. 1.º, segundo párrafo), pretende negociar únicamente el plan de igualdad del centro de trabajo de Madrid (que, junto con el de Bilbao, son los únicos que superan los cincuenta trabajadores en su plantilla), aunque la obligación legal venga referida a la empresa en su conjunto (ha de tenerse en cuenta que el convenio colectivo aplicable tampoco exige la existencia de un plan de igualdad en aquellos casos en los que no se alcance tal dimensión de la plantilla). Sin embargo, su presencia multiprovincial motiva que la respuesta del sindicato UGT ante la iniciativa negociadora sea la remisión a los legitimados para negociar convenios de ámbito estatal, por ser nacional la dimensión del plan de igualdad, mientras el sindicato CC. OO., habiendo manifestado su plena disposición a integrar la comisión negociadora, no acude a la primera reunión, constitutiva de la comisión negociadora, que se integra únicamente con cuatro representantes unitarios del personal. El plan quedó aprobado en la segunda reunión, celebrada dos semanas después, y fue enviado días después para su registro.

La Dirección General de Trabajo rechazó (en fecha de 5/5/2023) el depósito del plan de igualdad de la empresa a los efectos de registro en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, tras requerirle la información necesaria que permitiera determinar la validez del acuerdo y de la propia comisión negociadora, ex artículo 5 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre. Al constatar que la empresa contaba con centros de trabajo en distintas provincias y comunidades autónomas, la administración laboral citada exigió la acreditación del cumplimiento de los requisitos legales para admitir el depósito, esto es, haberse negociado con los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para negociar, a fin de constituir correctamente la comisión negociadora del plan de igualdad, instando a subsanar tales defectos antes de remitir el plan definitivo. La empresa, en lugar de proceder a tal subsanación, formuló alegaciones relativas al cumplimiento escrupuloso de la normativa aplicable a la negociación de los planes de igualdad, reflejado asimismo en el plazo de un año de espera de la respuesta de ambos sindicatos. Argumentario rechazado por la autoridad laboral, afirmando literalmente que «la empresa debe seguir insistiendo a los sindicatos hasta que pueda conformar el banco social según el artículo 5.3 del R.D. 901/2020». Unas segundas alegaciones empresariales centradas en el perjuicio

sufrido por el retraso en la aprobación del plan respecto del acceso a licitaciones, públicas y privadas, fueron igualmente desestimadas por la D. Gral de Trabajo, por lo que los autos del procedimiento núm. 636/23 ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid traen causa del recurso de alzada presentado por la empresa, que fue objeto de idéntica desestimación administrativa.

IV. Posición de las partes y planteamiento judicial

La demandante solicita la corrección de ciertos extremos fácticos, toda vez que la sentencia de instancia refleja que la comunicación con el sindicato CC. OO. tuvo lugar un año después, cuando realmente fue paralela a los contactos con UGT. Clarificado este extremo, queda patente que no existió negativa a negociar, ni bloqueo negocial reiterado y a ellos imputable que justifique la aprobación excepcional de un plan de igualdad no negociado con todos los legitimados, al no haber mediado acción alguna por parte de la empresa entre tal comunicación y la convocatoria a la constitución de la comisión negociadora un año más tarde.

La demandante mantiene en su recurso de suplicación idénticos argumentos, sin que conste intervención de los sindicatos afectados en el recurso de casación.

La STSJ de Madrid núm. 891/2023, de 20/12, entiende vulnerado el régimen jurídico de la negociación de planes de igualdad, ante la preterición sindical (considerando que, a tenor del artículo 6.3.b) LOLS, este derecho se integra en el contenido esencial del derecho a la libertad sindical, ex STS 832/2018, de 13/9 —rec. núm. 213/2017—), pues no existe constancia de previos contactos a la fecha inmediatamente previa a la constitución de la comisión negociadora (con dos semanas de antelación). Esta actuación resulta, según el TSJM, indicativa de una intención meramente formalista, sin voluntad cierta de negociación, amparada en el transcurso de un largo plazo de tiempo sin actividad encaminada a negociar el plan de igualdad. De igual suerte, se afirma en dicha sentencia que cabe deducir que tampoco los integrantes de la comisión negociadora representaban al centro de trabajo afectado por el plan, al no contar este con representación legal del personal (F.D.3.º, noveno párrafo), de forma que, en realidad, se constituyó una comisión negociadora *ad hoc*, no admitida para la aprobación de planes de igualdad. En suma, concluye que no concurre excepcionalidad alguna que justifique la aprobación, ni siquiera provisional, de un plan como el analizado.

V. Normativa aplicable al caso

Artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y arts. 5.2, 5.3 y 11.1 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que regulan los planes de igualdad y su registro

VI. Doctrina básica

La iniciativa empresarial para la negociación de un plan de igualdad exige mayor diligencia que la simple convocatoria de los legitimados para activar «la excepción por bloqueo negocial», por lo que no basta para activar la excepción admitida por la jurisprudencia, que permite la aprobación unilateral o sin la participación de todos los legitimados para ello, la simple falta de respuesta de alguno o algunos de los representantes legitimados convocados, sino que la empresa ha de emplear una especial diligencia en obtener respuesta de todos ellos antes de proseguir con las negociaciones, para evitar la preterición de alguno de ellos y, con ello, la invalidez del acuerdo por violación del procedimiento legal de negociación.

El asunto analizado, esto es, «la excepción de bloqueo negocial», cuenta con doctrina consolidada, que la propia resolución comentada trae a colación. Concretamente, se fija en la STS núm. 661/2025, de 1/7 (rec. núm. 104/2024), a partir de la STS núm. 545/2024, de 11/4, Pleno (rec. núm. 123/2023), y la STS núm. 388/2025, de 7/5 (rec. núm. 101/2023), entre otras, y se sintetiza como sigue, en dicción literal de la propia sentencia:

«a) “En empresas obligadas a disponer de (plan de igualdad de empresa) es imperativo negociar el plan de igualdad con arreglo a las normas del Estatuto de los Trabajadores que regulan la negociación colectiva”.

b) “La comisión negociadora del plan de igualdad debe constituirse por acuerdo entra la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión *ad hoc*”.

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

d) “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, ...”».

En resumidas cuentas, la negociación de un plan de igualdad, que se ajusta a los parámetros previstos en el Estatuto de los Trabajadores para la negociación de convenios colectivos, requiere contar con la representatividad exigida para su válida aprobación y, comoquiera que esta es exigible a las empresas que cuentan con una plantilla igual o superior a cincuenta trabajadores, y su existencia en tal caso no es opcional, la jurisprudencia ha articulado soluciones para salvar su aprobación y registro en supuestos de bloqueo negocial que, en la hipótesis general, esto es, la negociación de un convenio colectivo, contarían con otras alternativas de solución de las que carecen los planes de igualdad cuando se implantan por vez primera (la jurisprudencia no ha resuelto expresamente todavía los casos en los que se debe renovar o modificar dicho plan con iguales dificultades, si bien la STS núm. 571/2021, de 25/5 —rec. núm. 186/2019— resuelve sobre la hipotética legitimación de la comisión de seguimiento del plan en la negociación del nuevo plan, descartándola por insuficiente legitimación, pues se trataría, en realidad, de una comisión *ad hoc*, cuya legitimación ya se había desestimado en 2018 en la STS anteriormente citada).

Y de lo que se trata en el presente caso es, simplemente, de determinar si concurren las circunstancias ya admitidas y consolidadas como situaciones de excepcionalidad que permiten validar planes de igualdad que no se hayan negociado conforme a los parámetros legales indicados, por oposición o renuencia de la parte social a la negociación. Situación que puede identificarse con una marcada oposición a avanzar en la negociación, una deliberada postergación del inicio de las negociaciones o de las distintas fases de estas, interponiendo constantes obstáculos (v.gr., ampliación reiterada de los datos relativos a la evaluación previa, negación infundada de validez de dichos datos con propósito obstaculizador, etc.) o una ausencia constante e injustificada a todas las reuniones calendadas previamente de común acuerdo. Pero, como afirma la resolución comentada, no con la ausencia de respuesta a una primera comunicación o a una reunión convocada con escasa antelación precedida de casi un año de inactividad de la empresa.

En definitiva, aplicando la doctrina anterior y considerando meramente el plano fáctico, la conclusión cae por su propio peso, en tanto: a) no existió actividad alguna de la empresa entre la iniciativa de marzo de 2022 y la primera reunión (telemática) de la comisión negociadora encaminada a garantizar la presencia de todos los legitimados para negociar un año después; b) la autoridad laboral instó en dos ocasiones a la empresa a subsanar tal omisión; c) la comisión negociadora cerró el plan en un plazo récord, pues lo aprobó dos semanas después de haberse constituido. En suma, ni la dejadez en responder ni la ausencia sindical a la primera reunión resultan equivalentes a la oposición reiterada o bloqueo, sino que exige una actividad más diligente por parte de la empresa, como le fue advertido por la D. Gral. de Trabajo.

VII. Parte dispositiva

La sentencia desestima el recurso de la empresa y confirma la sentencia de instancia, confirmatoria a su vez de la resolución administrativa por la que se denegó el registro del plan de igualdad.

VIII. Pasajes decisivos

El F.D. 4.º,3., reproduce pasajes de la STS núm. 388/2025, de 7/5, que contienen la doctrina de la Sala IV en el tema analizado, ya reseñada en el apartado anterior.

IX. Comentario

1. La excepcionalidad de la aprobación unilateral de planes de igualdad

La naturaleza compartida de los convenios colectivos y los planes de igualdad (pues estos constituyen manifestación normativa de la negociación colectiva, según afirman las SSTs núms. 303/2022, de 5/4 —rec. núm. 99/2020— y 545/2024, 11/4 —rec. núm. 123/2023—), aplicable al régimen de negociación y aprobación de ambos (ex arts. 85.2 ET y art. 45.2 LO 3/2007, así como 5.2 RD 901/2020), los destina a idéntico desenlace en caso de no seguir aquellas las previsiones legales relativas a legitimación para negociar y para constituir la comisión negociadora (STS de 11/3/2014 —rec. núm. 77/2013—; 9/5/2017 —rec. núm. 85/2016—, 14/2/2017 —rec. núm. 104/2016— y 13/9/2018 —rec. núm. 213/2017—), con las particularidades previstas en el citado artículo 5 del RD 901/2020 para las distintas situaciones en las que pueden encontrarse los obligados a negociar el plan. Así, que los sindicatos más representativos y representativos deban integrar la comisión negociadora del plan de igualdad, tanto en los casos en que no existan en la empresa representaciones legales de los trabajadores como si no existieran tales representantes en todos los centros de trabajo.

Recuérdese, en primer lugar, que, a tenor del artículo 5.3 del RD 901/2020, la comisión, cuando esté integrada por representantes sindicales al no existir representantes unitarios, estará «válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días». En el caso analizado se considera que dicha respuesta existe, aunque remitía a una concreción posterior que nunca se produjo, por lo que cabría dudar de que se tratara de una respuesta plena (ya que esta consistió en remitir a una futura comunicación la concreción de las personas que participarían en la negociación), si bien no se cuestiona este extremo en la sentencia comentada, porque en su respuesta (única) estaba implícita su voluntad de negociar el plan de igualdad y, a la vez, condicionada a la concreción de las fechas de la negociación por parte de la empresa, que nunca se comunicaron hasta dos semanas antes de la citada reunión constitutiva.

De igual modo, el segundo párrafo del artículo 5.3 determina que, de existir, como en este caso, centros de trabajo con representación unitaria y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical (de los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector) constituida en representación de los centros que no cuenten con representación unitaria. En supuestos como el presente, en los que el volumen total de la plantilla hace exigible contar con un plan de igualdad, y los centros de trabajo con representación unitaria son los de plantillas más reducidas, inferiores a cincuenta trabajadores, mientras que los que cuentan con plantillas superiores a dicho umbral numérico carecen de representación unitaria, la comisión negociadora tendrá una composición eminentemente sindical, al haber de acudir a la regla de la legitimación sindical en ausencia de representación unitaria, pero, conforme al artículo 5.3,2.º párrafo, deberá incluir asimismo a los delegados de personal de los otros centros de trabajo. No es aplicable el último inciso del primer párrafo del artículo 5.3 cuando indica que 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, porque se refiere a los casos en que no existe representación

unitaria, no a los regulados en el siguiente párrafo, referido a los supuestos mixtos, en los que existe representación unitaria solo en algunos centros. Por lo tanto, en lo que atañe a este caso, la mera presencia sindical (total o parcial), sin la participación de los correspondientes delegados de personal, tampoco sería válida en el supuesto de que los sindicatos ausentes hubieran sido objeto de reiterados requerimientos para integrar la comisión negociadora, y a la inversa, como efectivamente sucedió, al haberse contado, según narran los hechos probados, únicamente con «cuatro representantes de la plantilla identificados como representantes de los trabajadores» y omitiendo absolutamente a ambos sindicatos mayoritarios. De suerte que solo una *comisión mixta*, en los términos indicados, habría salvado la validez del plan de igualdad, deviniendo inválido ante cualquiera de las dos omisiones posibles, o de la ausencia sindical parcial (por la participación efectiva de uno de los dos legitimados e inicialmente convocados). Por el contrario, si el plan únicamente requiere para su aprobación la concurrencia de la representación sindical (lo cual no es el presente caso), solo requerirá de su voto y no de ratificación de la representación unitaria de cada centro (STS 507/2023, de 12/7 —rec. núm. 136/2021—).

La jurisprudencia ha rechazado la constitución de comisiones *ad hoc* (SSTS núms. 126/2017, de 14/2 —rec. núm.104/2016—, y 95/2021, 26 de enero^[1]), y también la aprobación unilateral del plan amparada en su obligatoriedad legal, pero, por esta misma razón, ha admitido excepcionalmente, desde la STS de 13/9/2018 (rec. núm. 213/2017), la unilateralidad con carácter provisional en aras del cumplimiento empresarial de su deber de contar con un plan de igualdad si se encuentra en alguno de los supuestos que así lo exigen, cuando, pese al intento de negociarlo, la negociación devenga imposible por causas imputables a la parte social. Esta situación excepcional, que cabe denominar «excepción de bloqueo negocial», se justifica en dicha sentencia por la concurrencia de «circunstancias excepcionales», como «el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte», «la negativa de la misma a negociar» o «la ausencia de cualquier tipo de representación», y se ha acabado de delimitar en diversas resoluciones de la Sala IV del Tribunal Supremo, que constituyen ya doctrina consolidada: SSTS núms. 545/2024, de 11/4, Pleno (rec. núm. 123/2023), 388/2025, de 7/5 (rec. núm. 101/2023), y 661/2025, de 1/7 (rec. núm. 104/2024), y cuya síntesis reproduce la resolución comentada. En lo que atañe a vicisitudes anormales en el proceso de negociación, esta doctrina sostiene que las meras dificultades no justifican apartarse del procedimiento de negociación legal, que incluye acudir a medios judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos para encauzar el proceso por la senda de la buena fe, por lo que solo tras agotar dichas vías alternativas cabe acudir al remedio extremo: la aprobación unilateral, pues, en definitiva, se está cercenando el derecho a la negociación colectiva, que, desde la vertiente sindical, pondría en riesgo la efectividad de un derecho fundamental (STS núm. 571/2021, de 25/5 —rec. núm. 186/2019—), y, desde la tutela a la igualdad por razón de sexo, comprometería los objetivos de la Ley Orgánica de Igualdad, pues, aunque la intervención sindical no blinda la garantía del derecho, sí la salvaguarda en cuanto pueda depender de la diligencia de los agentes sociales en las políticas de igualdad, y puede aventurarse que en mayor medida que los planes únicamente dependientes de la representación unitaria cuando esta no está sindicada, o, incluso, en el supuesto alternativo previsto por el artículo 5.3 del RD 901/2020 para la absoluta ausencia de representación, en cuanto se admite la constitución de urgencia de la comisión negociadora en un plazo de diez días, obviando a otros representantes menos diligentes en responder a la convocatoria, como apunta la STS núm. 545/2024. En cualquier caso, lo que se antoja más improbable es la consecución de los fines pretendidos por la LO 3/2007, a la que se suma la Ley 4/2023, en cuanto respecta a los planes de diversidad LGTBI, sin el concurso de la representación de los trabajadores de la empresa y, en particular, de la representación femenina de estos.

Por lo que respecta a los defectos de legitimación de la comisión negociadora, lo cierto es que las resoluciones precedentes de la Sala IV aluden de manera constante a una misma triple circunstancia: el bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar y ausencia de órganos representativos, que la STS núm. 545/2024 asocia dentro de un mismo supuesto, el *bloqueo negocial*. Si bien es

cierto que en la precedente sentencia de 2024 se consideró como tal «la inexistencia de órganos representativos en los diversos centros de trabajo de la empresa, la frustrada convocatoria a los sindicatos para constituir la comisión negociadora, los requerimientos de la autoridad laboral para que se llevara a cabo», a los que añade un elemento ausente en el presente caso, «los fallidos intentos posteriores». En consecuencia, de producirse dichos intentos improductivos, en lugar de prescindir directamente de tales órganos de representación para negociar con la única representación existente (unitaria parcial —solo presente en algunos de los centros de trabajo—), cabría activar válidamente la *excepción por bloqueo*.

En el caso de no hallarse en tales circunstancias, y advertidos defectos formales como los presentes en este caso por la administración laboral, el artículo 2.1 f) del RD 713/2010, de 28 de mayo, tras su modificación por el RD 901/2020, preceptúa la inadmisión para su registro de aquellos planes de igualdad cuya elaboración no resulte conforme con los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, y el requerimiento de subsanación del error en el plazo de diez días hábiles, cuyo incumplimiento determina tener por desistida la solicitud.

2. El deber de buena fe en la negociación de planes de igualdad

La doctrina expuesta, relativa a la admisión de la aprobación de planes de igualdad fuera del marco procedimental establecido en el artículo 5 del RD 901/2020, requiere de la concurrencia de impedimentos a la negociación procedentes de la parte social, y a tal fin la sentencia analizada valora dos elementos como determinantes: a) *elemento objetivo*: la ausencia de respuesta o a convocatorias encaminadas a la negociación; b) *elemento temporal*: el periodo de tiempo durante el cual se extiende el elemento objetivo.

Respecto al primer elemento, la Sala considera también un *elemento cuantitativo*, y concluye que una sola falta de respuesta y una sola ausencia a la única convocatoria de la empresa (pues las posteriores ya traían causa de la constitución de la comisión negociadora en la que no estaba presente el sindicato preterido) no pueden tenerse por equivalentes a renuncia obstinada a negociar.

En cuanto al segundo elemento, el temporal, dicha obstaculización requeriría que la negativa se perpetuara en el tiempo y, asimismo, que se reiterara en dicho espacio temporal, lo cual tampoco ha sucedido en este caso, pues no ha tenido lugar la exigible reiteración en la negativa a negociar, por actos expresos o tácitos, puesto que debe asimismo concurrir un tercer requisito subjetivo: la actuación diligente de la empresa en obtener respuesta. Y es esta omisión la que, a juicio del Tribunal Supremo, equilibra la hipotética ausencia de respuesta sindical plena.

Si bien no es posible identificar en términos cuantitativos las respectivas renuencia a negociar y diligencia en promover la negociación del plan de igualdad, a la vista del caso analizado cabe entender que, al menos, por parte de la empresa, las actuaciones deben ser diversas para apreciar el cumplimiento de la insistencia necesaria que quepa reputar como buena fe comercial, pues, en resumidas cuentas, aunque no se exprese abiertamente, la cuestión en sí no es más que un caso de incumplimiento del deber de buena fe en la negociación del plan previsto en el artículo 89 ET en términos genéricos y el 5.6 del RD 901/2020 en términos concretos. Y, por otra parte, como destacan la sentencia comentada y las citadas en esta, ante anomalías del proceso de negociación cabe acudir a medios judiciales o extrajudiciales para garantizar que este se realice dentro del margen de la buena fe. Ergo, de apreciarse por la parte empresarial que se ha traspasado tal límite, por acción u omisión, como sucede en este caso, resulta obligada a acudir a tales procedimientos si sus gestiones no surten efecto y la negociación se encuentra estancada. De nuevo cabe apreciar que la ausente actuación empresarial más allá de una mínima primera intervención no equivale a bloqueo ni a negativa comercial de la parte interpelada.

Pero la ausencia de buena fe que planea sobre todo el proceso cuenta con un indicio adicional, manifestado en la pasividad e incluso oposición a los requerimientos

administrativos para subsanar el acuerdo y el procedimiento previo viciado por ausencia de sindicatos en la negociación. Aunque no se concede un valor específico a esta actitud, no cabe duda de que posee un claro carácter indiciario en la interpretación de la intencionalidad empresarial ante una negociación que no resolvió a tiempo, pues dejó transcurrir casi un año sin desplegar mayor diligencia en avanzar en ella, y que quiso zanjar en el menor tiempo posible una vez el problema devino acuciante, por conectarse con la necesidad de cubrir los requisitos legales que la concurrencia a un proceso de licitación le exigía (conforme al art. 71.1.d) LCSP), transcurrido con creces el plazo límite de quince meses que había dispuesto el artículo 4.4 del RD 901/2020 (y, en su caso, la disposición transitoria del RD 901/2020 para aquellas empresas que ya contaran con un plan de igualdad, que no parecía ser el presente caso, pues la empresa carecía de dicho plan). Este dilatado periodo de tiempo sin contar con plan de igualdad avala también la dudosa voluntad empresarial de cumplir con dicha obligación, pues inició los trámites encaminados a su negociación un año después de haber vencido este plazo, inaplazable por superar la plantilla total de la empresa con anterioridad el umbral de cincuenta trabajadores que lo hacía preceptivo. En este ámbito, conviene recordar la

Resolución del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, de 30 de octubre de 2025 (recurso núm. 434/2025), que llama a cohonestar la normativa laboral con la relativa a contratación pública, para concluir que el requisito previsto en el citado artículo 71.1.1 d) debe interpretarse flexiblemente, entendiéndose que no rige la prohibición de contratar prevista en el mismo en el supuesto de que no se haya completado la inscripción del plan de igualdad si el deber de negociar es sobrevenido, como consecuencia del incremento de la plantilla en el periodo de concurrencia a la licitación, que no parece ser este caso. Sea como sea, el Tribunal Supremo ha descartado igualmente como circunstancias legitimadoras del apremio en la aprobación de un plan unilateral otras motivaciones más meritorias (STS núm. 571/2021, de 25/5 —rec. núm. 186/2019—). Y, si bien la mera exposición al riesgo de sanción administrativa por incumplimiento del deber de contar con un plan de igualdad, prevista en el artículo 8.17 LISOS, resulta causa justificante de la urgencia de la empresa, no justifica acudir a una medida drástica para obtener su aprobación como prescindir de la representación sindical si esta es preceptiva (por carencia de órganos de representación por parte de algunos centros de trabajo afectados por el plan).

Por su parte, el deber de buena fe que también planea sobre la parte social exige la misma actitud colaborativa en el proceso de gestación del plan de igualdad. Podrían, así, interpretarse como renuencia a su negociación actitudes de obstaculización injustificadas como la interposición de objeciones sistemáticas a la respuesta empresarial, tales como ampliación reiterada de los datos para realizar el diagnóstico de situación, cuando sea apreciable la suficiencia de estos, o su cuestionamiento injustificado, que impide avanzar en la elaboración del plan, condicionado al resultado del diagnóstico previo; el errático cambio en la propuesta de miembros de la comisión que impide igualmente su constitución; la postergación deliberada de su constitución o de sus reuniones; la interposición unilateral de condiciones sine qua non como la exigencia de que la empresa presente una propuesta previa de plan o de que la modifique o la simple oposición a dicha propuesta como presupuesto para continuar con la negociación; la ausencia reiterada e injustificada de buena parte de sus miembros o de determinada adscripción sindical a las reuniones, o incluso a la reunión prevista para su aprobación, con imposible quorum para ello; o actuaciones encaminadas al desprestigio de la empresa o de miembros de la comisión negociadora como método para interrumpir tales negociaciones, o la comunicación pública del contenido de sus sesiones de la comisión, entre otras posibles que revelan un obstinado boicot a la negociación o incluso al propio plan, aunque estas puedan ser una derivación accidental de la oposición a la empresa. En todos estos casos cabría estimar la existencia de un bloqueo negocial que podría actuar como excepción, provisional, al cumplimiento de los términos legales previstos para la aprobación del plan y justificar su aprobación

bien unilateral, bien con una legitimación menguada y no suficiente para su aprobación cuando el bloqueo proceda únicamente de una parte de dicha representación. Situaciones bien diferentes de las analizadas por la STS núm. 545/2024, 11/4 —rec. núm. 123/2023—, en la que la voluntad negociadora constante y sostenida en el tiempo era atribuible a la representación del personal y no a la empresa, cuya respuesta inadecuada a las solicitudes de los trabajadores y a la propia negociación y alcance de un acuerdo es identificable como ausencia de buena fe negocial.

X. Apunte final

Resulta de interés asomarse a las vicisitudes posteriores a los hechos que desembocaron en el litigio analizado, a efectos de conocer el verdadero desenlace de esta historia por lo que a la igualdad en la referida empresa respecta, considerando que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en su plantilla (40 %).

La empresa recurrente, tras su integración en una conocida firma multinacional de consultoría tecnológica en agosto de 2024, alcanzó un acuerdo válido en julio de 2025 que le permitió acceder al registro del plan, esta vez sí válidamente acordado, y registrado con código 90156082112025. Como consta en el mismo, se negoció «de buena fe» y fue firmado por los (dos) representantes del sindicato UGT por lo que respecta a la parte social, en representación del 76,82 % de esta parte, con el voto en contra de (los dos representantes del sindicato) ELA, negativa que resulta fácil de entender a tenor de cuanto se expresará más adelante. Frente al periodo recogido en la resolución comentada, en este caso se constata la total ausencia del sindicato CC. OO. de la comisión negociadora, compuesta solo por UGT y ELA.

Sin duda, el elemento más extravagante o peculiar del plan aprobado, que avala la tesis anteriormente deslizada sobre las dudas que suscita la seriedad con la que algunas comisiones negociadoras se enfrentan a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas, es el relativo a los resultados del diagnóstico de situación que se reflejan en tan tormentoso proceso de negociación de su plan de igualdad. Concretamente, su apartado 5.5., intitulado «Conclusiones del diagnóstico de situación» (que se aproxima más a una *autoloa* que a la detección de los déficits a resolver), arroja un «sesudo» análisis de género basado en un estudio meramente cuantitativo (no acompañado de su correspondiente examen cualitativo) que, a título de ejemplo, expresa literalmente que la empresa cuenta con «un sistema basado en cinco niveles en función del grado de dependencia o del nivel de responsabilidad en las funciones encomendadas» y que, «en la medida en la que los niveles o grupos profesionales se dividen de manera alfabética o numérica, no existen indicios de discriminación en estas denominaciones», o que, indicando contar con horario de trabajo flexible, exige respetar una franja horaria común entre las 9:00 horas y las 14:00 horas, sin correlacionar con otros aspectos sobre conciliación de la vida familiar y laboral (v.gr., en la valoración de puestos de trabajo se incluye en el ítem «esfuerzo» el grado de requerimiento por cumplir plazos urgentes, no planificados, y en el ítem «condiciones de trabajo» la frecuencia de viajes que requiere el puesto y la necesidad de flexibilidad horaria en función de las necesidades de negocio: horarios de cliente, contacto con otros países, etc., sumando solo estos ítems un total de un 17 % del valor total de la retribución), o se afirma existir una correlación directa entre la antigüedad y los más altos niveles profesionales, sin profundizar en análisis de género.

En definitiva, puede captarse en este ejemplo la equiparación de la igualdad al cumplimiento de requisitos formales, de negociación y contenidos mínimos, que permitió finalmente el (ansiado) registro del plan, que, como se aprecia, adolece de importantes déficits en su planteamiento inicial (el singular diagnóstico de situación realizado), que hacen dudar sobre sus contenidos y eficacia. La moraleja de esta historia es que presumiblemente este es solo un ejemplo de tantos otros que han seguido idéntica senda y que pueden presumir de un espejismo de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres reflejado en un documento al que llaman «plan de igualdad».

NOTA: no se ha utilizado inteligencia artificial para generar, parcial o totalmente, el presente artículo.

Referencias:

1. [^] *Comentada en la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL) número 2/2021*https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU—L—2021—00000001221.