Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 137-153

Negociación, registro y aplicación de los planes de igualdad de las empresas. Aspectos controvertidos y criterios jurisprudenciales relevantes

Negotiation, registration and application of companies`equality plans. Controversial aspects and relevant case law criteria

Pilar Conde Colmenero *Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, acreditada como Titular*
Universidad Jaume I, Castellón
https://orcid.org/0000-0003-2199-1969

Sumario

1. **El plan de igualdad: instrumento jurídico (clave) para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa**
2. **Controversias en torno a ciertos aspectos cruciales de los planes de igualdad y criterios jurisprudenciales relevantes para su solución**
   2.1. Negociación: sujetos legitimados, conformación de la comisión negociadora y límites a la unilateralidad
   2.2. Registro: inscripción de planes no pactados, control de legalidad por la autoridad laboral, operatividad del silencio administrativo e impugnación de los planes de igualdad
   2.3. Implantación: ausencia de plan de igualdad, inaplicación del plan o de alguna de sus medidas y sanciones (actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)
3. **Valoración final**
4. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 2/5/2026
Fecha Revisión: 13/5/2026
Fecha Aceptación: 30/6/2026

Cita Sugerida: CONDE COLMENERO, P.: «Negociación, registro y aplicación de los planes de igualdad de las empresas. Aspectos controvertidos y criterios jurisprudenciales relevantes». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 137-153.

Resumen

Desde que la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estableciera la obligación de que las empresas (con un número determinado de personas empleadas) elaborasen e implantasen planes de igualdad, los tribunales han venido clarificando y marcando criterios interpretativos en torno a estos instrumentos jurídicos, de compleja aplicación práctica. Algunas de las cuestiones más controvertidas tienen que ver con la negociación, registro e implantación de dichos planes, sobre todo una vez que en 2019, 2020 y 2022 se reformasen y desarrollaran reglamentariamente ciertos aspectos clave (merced al RDL 6/2019, al RD 901/2020 y la LO 10/2022). Este estudio pretende analizar las principales novedades jurisprudenciales dictadas en estas materias y entrever las dificultades prácticas e interpretativas que plantea la irrupción de los planes de igualdad cooperativos, previstos en la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

Palabras clave

Plan de igualdad; negociación; diagnóstico de situación; legitimación; registro; aplicación.

Abstract

Since Organic Law 3/2007 for the effective equality of women and men established the obligation for companies (with a certain number of employees) to develop and implement equality plans, the courts have been clarifying and establishing interpretative criteria regarding these legal instruments, which are complex to apply in practice. Some of the most controversial issues concern the negotiation, registration, and implementation of these plans, especially after certain key aspects were reformed and further developed by regulation in 2019, 2020, and 2022 (through Royal Decree-Law 6/2019, Royal Decree 901/2020, and Organic Law 10/2022). This study aims to analyze the main new case law in these areas and to explore the practical and interpretative difficulties posed by the introduction of cooperative equality plans, as provided for in Law 1/2026 of April 8, the Comprehensive Law for the Promotion of the Social Economy.

Keywords

Equality plan; negotiation; situation diagnosis; registry; application.

1. EL PLAN DE IGUALDAD: INSTRUMENTO JURÍDICO (CLAVE) PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

Fue la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) quien introdujo en nuestro ordenamiento jurídico (con acierto y en coherencia con el marco normativo internacional y de la Unión Europea) los planes de igualdad, haciendo que su elaboración y aplicación fuese obligatoria para determinadas empresas (en aquel momento las que tuviesen contratadas 250 personas trabajadoras o más, hoy día quienes empleen a 50 o más personas). Sin duda se trata de un instrumento legal de notable transcendencia para garantizar el respeto al principio igualdad y de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales (art. 14 CE, art. 45 LOI y art. 17.5 ET) y que se ha revelado como una fórmula sumamente útil para superar las diferencias que continúan existiendo actualmente entre mujeres y hombres en el seno de las organizaciones empresariales y de las administraciones públicas (sean desigualdades retributivas o de otra índole). Desde su primera configuración en 2007 hasta nuestros días, los planes de igualdad (PI, en modo abreviado) han ido dejando de tener un carácter meramente programático y mayoritariamente voluntario para convertirse en un mecanismo antidiscriminatorio efectivo[1], integrándose las más de las veces en la gestión empresarial de manera estructural[2], sin demasiada impostación.

Con el trascurrir del tiempo, tras las sucesivas modificaciones legales (de 2019 —RDL 6/2019—, 2020 —RD 901/2020; RD 902/2020—, 2022 —LO 10/2022— y 2026 —Ley 1/2026—[3]) y la paulatina superación de las distintas dificultades técnico-prácticas que fueron surgiendo, parece que el proceloso camino transitado por los PI se está allanando: se ha ido consolidando su naturaleza de auténtica obligación legal, se ha tomado mayor conciencia de su necesidad y posibilidades instrumentales, y se ha alcanzado, progresivamente, un consenso sobre su virtualidad, tanto entre los empresarios y empresarias, los sindicatos y los organismos públicos compelidos[4], como entre las personas trabajadoras, los agentes de igualdad y los distintos profesionales implicados en su negociación, elaboración e implantación. En la actualidad, se asume que los PI son una herramienta clave en materia de igualdad y una garantía esencial de la no discriminación por razón de género en la empresa[5], además ha crecido el convencimiento general sobre su transcendencia y alcance (cuestión que inicialmente generó dudas y recelos).

No obstante, una vez que las grandes empresas primero y después las pymes (en las que residen hoy día los mayores retos de implantación) han ido adoptando estos instrumentos de igualdad se han hecho visibles también los desafíos que sigue presentando su negociación e implantación sobre el terreno puesto que es imposible obviar la complejidad de estos instrumentos jurídicos y el cambio de paradigma que comportan en el plano laboral (amén de las dificultades burocráticas y organizativas

[1] Romero Ródena, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico, negociación y práctica aplicada*, Albacete, Bomarzo, 2026, p. 9.

[2] Rodríguez Martín-Retortillo, R.: «Desafíos en la negociación e implantación de los planes de igualdad en las empresas. El efectivo cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres como pilar de los derechos sociales de la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. Extraordinario 5, 2025, p. 161.

[3] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Ley Orgánica, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

[4] Ministerio de Igualdad e Instituto de las Mujeres, principalmente.

[5] Cabeza Pereira, J, Lousada Arochena, J. F. y Nuñez-Cortés Contreras, P., *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales,* Lousada Arochena, J. F. (Coord.), 3ª edición*,* Valencia, Tirant Lo Blanch, 2026, pp. 317-319.

que se han tenido que sortear[6]). En definitiva, se ponen de manifiesto cada vez más los obstáculos que presenta su aplicación práctica, aunque hay que admitir que, a la par, se han ido dando pasos para vencer las diversas dificultades jurídicas surgidas, merced (entre otros factores) a la labor llevada a cabo por los tribunales para resolver las distintos y numerosas controversias planteadas en sede judicial (y también, en vía no contenciosa, gracias al papel de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos previstos a nivel nacional en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales[7] —VI ASAC de 2020[8]— o, a nivel autonómico, en los acuerdos interprofesionales de materias concretas que poseen ese ámbito territorial[9]). Las discrepancias y el debate jurídico tienen que ver con distintos aspectos de los PI (negociación, registro y aplicación, entre los más comunes), sobre los cuales han tenido que verter luz y claridad interpretativa de manera reiterada los órganos jurisdiccionales.

Por demás, en el año 2026, numerosas empresas medianas que se vieron afectadas por la reducción del umbral de plantilla introducido por el Real Decreto-ley 6/2019 se encuentran en un momento relevante: elaboraron y negociaron sus primeros PI hace aproximadamente un lustro y ahora (dada la naturaleza temporal de estos instrumentos) deben revisarlos para elaborar y negociar unos nuevos.

Y desde la perspectiva normativa, también en el presente año se ha producido una novedad reseñable que agranda la complejidad en torno a los PI: la publicación de la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social (LIIES, en adelante) por virtud de la cual se incorporan a la Ley 27/1999 de Cooperativas (LC) los denominados «planes de igualdad cooperativos» (PIC), aplicables a las personas socias trabajadoras (y de trabajo, si las hubiera) de las cooperativas de trabajo (arts. 12 bis y 83 bis a la Ley 27/1999 LC). La existencia de estos PIC (que son voluntarios, deberán inscribirse en el registro público previsto y ser aprobados finalmente por la Asamblea General de cada entidad) no excluye, en ningún caso la obligación de acordar PI laborales en aquellas sociedades en las que convivan personas trabajadoras y personas socias de trabajo (en todo caso, deberá haber coherencia en el contenido de ambos planes, los PIC y los PI). Es cierto que dicha medida contribuye a restablecer la igualdad de estas entidades en el acceso a la contratación pública y a superar algunas deficiencias del RD 901/2020 en relación con las personas socias trabajadoras y de trabajo[10]; no obstante, de futuro posiblemente incremente el número de asuntos judiciales que tienen su origen en la negociación, registro y aplicación de los PI.

En definitiva, a la dificultosa evolución que han padecido los PI desde su inicial establecimiento allá por 2007 se une la trascendencia del momento actual y, también, la citada reforma de 2026

[6] Molero Marañon, Mª. L.: «Planes de igualdad, un año después», *Briefs AEDTSS*, n. 30, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-4.

[7] Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo (BOE n. 334, de 23 de diciembre de 2020).

[8] El art. 4. 3, letra k) del VI ASAC incluye expresamente entre conflictos laborales susceptibles de sujeción a los procedimientos extrajudiciales «cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales».

[9] Entre otros, el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA). Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Secretaría General de Empleo (DOG n. 29, de 12 de febrero de 2020.

[10] Espín Sáez, M. «La Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social: por un ecosistema favorable a la economía social en España», *El Foro de Labos*. *Blog jurídico*, 11 de abril, 2026, pp. 1-3. https://www.elforodelabos.es/2026/04/la-ley-1-2026-de-8-de-abril-integral-de-impulso-de-la-economia-social-por-un-ecosistema-favorable-a-la-economia-social-en-espana/.

que introduce la figura de los PIC. Todos estos factores añaden complejidad a la tarea hermenéutica que deben realizar los órganos jurisdiccionales y los sistemas extrajudiciales para solventar las sucesivas discrepancias que plantea la aplicación de la normativa sobre PI a la variada casuística de las organizaciones empresariales.

Por cuestiones teórico-prácticas y de extensión, salvando breves alusiones a las Administraciones Públicas, el presente estudio se centra en el análisis de los PI en el sector privado y de los pronunciamientos judiciales que resuelven las principales controversias conocidas en sede judicial. Conscientemente, se dejan a un lado tanto las singularidades jurídicas de los PI en las Administraciones Públicas (que se rigen, para su personal funcionario, laboral o estatutario, por los arts. 51 a 69 LOI y por la Disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público[11]), como el tratamiento de las diferentes discrepancias en vía extrajudicial.

2. CONTROVERSIAS EN TORNO A CIERTOS ASPECTOS CRUCIALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES RELEVANTES PARA SU SOLUCIÓN

Al ahondar en la naturaleza de los planes de igualdad, se comprueba que, por mandato del art. 45 LOI, estos se configuran como una herramienta cuya finalidad es que las empresas garanticen el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral[12]. La contribución a la realización efectiva de los objetivos de igualdad es lo que justifica su obligatoriedad. En coherencia, los PI se definen legalmente como «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» (art. 46.1 LOI).

Por tanto, normativamente los PI son hoy día instrumentos jurídicos (de origen negocial) que no poseen un espíritu puramente declarativo de intenciones, sino que se convierten en un auténtico deber legal que persigue alcanzar la igualdad efectiva (de su aplicación depende que en el plano de las relaciones de trabajo se avance realmente en el trato igualitario). De su formulación legal (tras la modificación legal de 2019, el desarrollo reglamentario de 2020 y la interpretación judicial en los distintos conflictos jurisdiccionales planteados desde 2007) se deducen una serie de rasgos característicos que han de reunir, *sine qua non*, los PI y que interesa subrayar a los efectos del presente estudio:

Los PI han de ser negociados, es decir deben ser «objeto de negociación» entre la empresa y la representación social legitimada para ello, en la forma en que se determine en la legislación laboral (art. 45.2 LOI), incluso el diagnóstico previo debe negociarse (art. 5.1 RD 901/2020). Los PI son, necesariamente, un producto negocial[13], son acuerdos fruto de la negociación colectiva[14] (que

[11] En consecuencia, a las Administraciones Públicas no les son de aplicación los arts. 45 a 49 LOI y el RD 901/2020 que los desarrolla, y que sí rigen para las empresas privadas.

[12] Art. 45 LOI: 1. «Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral».

[13] SAN, Sala de lo Social, n. 8/2013, de 17 de enero, rec. 294/2012, El Corte Inglés: «Los planes de igualdad se configuran, de este modo, como manifestaciones propias de la negociación colectiva», según recoge el Fundamento de Derecho (en adelante FD) Tercero.

[14] STS, de 5 de abril de 2022, rec. 99/2020.

trae causa del art. 37.1 CE, como en el caso de los convenios colectivos), poseen eficacia normativa y general (en el ámbito de la empresa o grupo) y la jurisprudencia viene exigiendo que exista una intervención sindical efectiva[15]. Por tanto, de partida, no cumplen esta exigencia los planes de igualdad establecidos unilateralmente por la empresa mediante comisiones creadas exprofeso; solo se admite, de manera excepcional, el plan de igualdad unilateral que se deba a un bloqueo negocial reiterado e imputable a la parte sindical, y aun entonces se considerará un plan «provisional» [16]. Así, aunque la obligación de contar con un plan de igualdad incumbe específicamente a la empresa, el deber de negociar atañe a la parte sindical tanto como a la empresarial.

Es necesario que los PI estén inscritos en un registro público (independientemente de que sean obligatorios o voluntarios y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes), con el objeto de darles publicidad frente a todos, para facilitar su «acceso público» y a efectos de su eficacia jurídica normativa y general (siguiendo las singularidades establecidas en el art. 11, párrafos 1 y 3 del RD 901/2020, con relación al art. 90 ET). Se trata, pues, de un requisito formal inexcusable[17]. En particular, la inscripción debe realizarse en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), que por esta razón fue objeto de modificación mediante la Disposición Final Primera del RD 901/2020[18].

Los PI deben ser aplicados por las empresas; es decir, según el mandato expreso del art. 45.2 de la LOI no basta con que se negocien y elaboren sino que necesariamente deben implantarse y ejecutarse para que las medidas de igualdad dispuestas se materialicen y sirvan a su fin último («respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral»)[19]. No cabe confeccionar un plan de igualdad con fines puramente programáticos o como declaración de intenciones, como se apuntó antes. La aplicabilidad de las medidas adoptadas en el plan de igualdad es consustancial ya que es una herramienta legal obligatoria cuya finalidad es evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género (el art. 2.2 del RD 901/2020 habla expresamente de «elaboración y aplicación»). Los PI son vinculantes puesto que generan obligaciones específicas para las empresas y reconocen derechos para las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación. Tan es así que no implantar el plan de igualdad o hacerlo incumpliendo los términos legalmente previstos será considerado falta muy grave (ex art. 8.17 Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)[20].

A continuación, se examinan de forma pormenorizada aquellas cuestiones atinentes a los tres rasgos definitorios señalados ya que han sido objeto de tratamiento judicial en reiteradas sentencias.

[15] La Audiencia Nacional, en su sentencia n. 126/2023, de 17 de noviembre, rec. 226/2023, condena a una empresa al abono de 80.000 euros de indemnización por vulneración de la actividad sindical en su vertiente de negociación colectiva. El fallo se debe a que la entidad nunca aportaba la información requerida por la representación de los trabajadores para la elaboración del plan, ni respondía a los requerimientos hechos por la Inspección de Trabajo. Se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado, por lo que la Audiencia estima que los derechos de los empleados no estaban protegidos.

[16] STS, Pleno, n. 545/2024 de 11 de abril de 2024 (rec. 123/2023, ASSECO), entre otras.

[17] Del Bas Marfá, E.: «Depósito y registro del plan de igualdad», en *Manual legal de igualdad en la empresa,* García Campá, S. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2024, pp. 439 y ss.

[18] Recientemente, ha visto la luz la Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del Anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE de 3 de enero de 2026). El Anexo 2.V, que contiene la hoja estadística de los planes de igualdad no se modifica ya que es posterior en el tiempo al resto de contenidos del referido RD. Este Anexo se añadió, con efectos del 14 de enero de 2021, por la disposición final primera, apartado 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010.

[19] SAN, Sala de lo Social, n. 8/2013, de 17 de enero (rec. 294/2012, El Corte Inglés).

[20] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

2.1. Negociación: sujetos legitimados, conformación de la comisión negociadora y límites a la unilateralidad

Las divergencias sobre la negociación de los PI que han tenido tramitación forense giran en torno a varios aspectos críticos como son la obligación negocial en sí misma, la legitimación de las partes, la conformación de la comisión negociadora y los límites a la unilateralidad del acuerdo.

Como se indicó en el epígrafe anterior, la doctrina judicial se ha encargado de recalcar que el plan de igualdad debe ser siempre fruto de la negociación, ya sea un plan voluntario u obligatorio (por todas, STS 303/2022, de 5 de abril, rec. 99/2020, Grupo SM[21] y SAN núm. 126/2023 de 17 de noviembre, rec. 226/2023, Aspy[22]). Inclusive el diagnóstico de situación —pieza esencial de todo plan de igualdad[23]— ha de pasar por el acuerdo de la parte empresarial y la social, motivo por el que es de importancia capital dar acceso y facilitar a quienes negocian por la representación de las personas trabajadoras la correspondiente información y comunicación (SAN, núm. 83/2024, de 9 de julio de 2024 en relación con la obligación de transparencia establecida en el art. 5.7 RD 901/2020[24]). El hecho de que la empresa no transparente la información necesaria para efectuar el plan de igualdad y su diagnóstico previo es tachado por los tribunales como un incumplimiento consustancial a la obligación negociadora (SSAN, Sala de lo Social, núm. 8/2013, de 17 de enero[25] y núm. 126/2023, de 17 de noviembre, rec. 226/2023[26]; y STS núm. 30/2026, de 15 de enero, rec. 222/2024[27]).

En todo caso, como repetidamente declaran los pronunciamientos judiciales, la negociación de los PI debe llevarse a cabo por los sujetos legitimados[28], que habrán de constituir a tales efectos la comisión negociadora (paritaria). Llegados a este punto y desde la perspectiva negocial, conviene

[21] El TS mantiene que, incluso respecto de los PI que sean voluntarios, es decir no obligatorios, existe el deber de negociación con la representación social legitimada: «la elaboración del plan de igualdad en las empresas recurrentes [que deciden —como mejora— establecer un PI voluntariamente] requería, en virtud de lo previsto legalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores» (FD Quinto).

[22] «En el supuesto que ahora nos ocupa, la actividad sindical, en su vertiente de negociación colectiva, se ha visto frustrada por una conducta empresarial ausente de justificación que ha malogrado la aprobación del Plan de Igualdad en el plazo legalmente previsto….La RLT reiteró y requirió hasta la saciedad a la parte empresarial a que presentara los datos necesarios e imprescindibles para elaborar el diagnóstico de situación, pieza imprescindible del puzle para elaborar el plan de igualdad» (FD Tercero, 13).

[23] García Testal, E. «Formación, igualdad y diversidad en la empresa: obligaciones legales y evaluación de los planes de igualdad», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n. 15 (2), 2025, pp. 7-8.

[24] «El diagnóstico de situación se instituye como pieza angular del futuro plan de igualdad, por ser el instrumento dirigido a identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres…En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa» (FD Quinto).

[25] «Los planes de igualdad se configuran, de este modo, como manifestaciones propias de la negociación colectiva, en las que la información y transparencia por parte de la empresa se constituyen en requisitos imprescindibles para que alcancen sus fines, como dispone el art. 47 de la LO 3/2007» (FD Tercero).

[26] La empresa «nunca aportaba la información requerida por la representación de los trabajadores para la elaboración del plan y también para el registro retributivo y la valoración de puestos, pese al tiempo transcurrido. No respondió a los requerimientos hechos por la Inspección de Trabajo. Se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado, por lo que los derechos de los empleados no estaban protegidos».

[27] El Tribunal Supremo confirma que la falta de suministro de información relevante (salarial y económica, en este caso) vulnera el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), en conexión con el art. 64 ET sobre los derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras. Aunque el caso no versa específicamente sobre PI sino sobre posible vulneración de derechos fundamentales en la negociación de un convenio colectivo, su doctrina es aplicable a la fase de diagnóstico, puesto que sin acceso suficiente a datos desagregados no puede desarrollarse un análisis riguroso.

[28] SSTS de 26 de enero de 2021, rec. 50/2020, y de 25 de mayo de 2021, rec. 186/2019.

recordar que los PI pueden ser tratados como acuerdos de naturaleza estatutaria (puesto que están regulados por el Titulo III del ET —arts. 85 y ss.—, con las particularidades dispuestas en el art. 5 RD 901/2020), que en consecuencia poseen eficacia normativa y personal general. En cuanto a los sujetos legitimados, la referencia expresa del art. 45.1 LO a la negociación de los PI con los «representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral» hace pensar que solo cabe la representación legal (comité de empresa, delegados y delegadas de personal, comité intercentros, Junta de Personal), pero el propio art. 5 RD 901/2020 incluye además a las secciones sindicales, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. Por tanto, por la parte de las personas trabajadoras que pueden formar parte de la comisión negociadora, cabe tanto la representación unitaria como la sindical, una u otra, pero no ambas conjuntamente[29].

No obstante, en lo relativo a los sujetos legitimados para negociar, el art. 5.3 del RD 901/2020 establece, junto a la regla general arriba analizada, una regla particular para las empresas que no posean representación legal de las personas trabajadoras (en cuyo caso negociarán los sindicatos más representativos y 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). Se trata de una regla que no ha estado exenta de polémica doctrinal (debido a la complejidad y anomalía de la fórmula elegida), que ha generado importantes dificultades prácticas (por la disponibilidad limitada de los sindicatos afectados para cubrir el raudal de solicitudes de empresas carentes de interlocución social para negociar[30]) y que, a la postre, ha provocado bloqueos negociadores que han acabado en los juzgados (aunque el TS, con matices, ha respaldado la solución reglamentaria dada por el citado precepto del RD 901/2020 tildándola de solución pragmática y específica para que la comisión negociadora pueda constituirse de manera rápida y ágil, ex STS núm. 388/2025, de 27 de mayo, rec. 101/2023 y, anteriormente, STS de 28 de marzo de 2022, rec. 359/2020).

Lo atinente a la constitución de la comisión negociadora por los sujetos legitimados entronca, además, con un tema negocial determinante: si los PI deben ser objeto de negociación, no es admisible para los tribunales que sean elaborados unilateralmente por la empresa a través de comisiones *ad hoc* creadas expresamente (ni aunque incluyan personas trabajadoras de la empresa designadas a tal fin), pasando por alto las reglas (general y particular) establecidas legalmente y/o sustituyendo a los representantes unitarios o sindicales (SSTS de 11 de abril de 2024, rec. 123/2023; de 5 de abril de 2022, rec. 99/2020; de 26 de enero de 2021, rec. 95/2021[31]; de 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016; y SAN de 7 de abril de 2021, JUR. 140309 [32]).

Con todo, los límites a la unilateralidad empresarial de los PI ha sido una temática ampliamente vista en sede judicial. La casuística planteada a lo largo de los años es numerosa (sobre todo a partir de 2020) y, además, si inicialmente la posición de los tribunales era tajante frente al plan de igualdad

[29] Op. cit. Romero Ródena, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico…*, p. 44.

[30] Alfonso Mellado, C. L. y Fabregat Monfort, G.: «Empresas sin representación de las personas trabajadoras, obligación de negociar el plan de igualdad y lógica jurídica», *Briefs AEDTSS*, n. 34, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-2.

[31] En expresión del fallo del TS: «En el caso que nos ocupa, la empresa suscribió el Plan de Igualdad con una comisión de cinco trabajadores, nombrados por la propia empresa [concretamente, por la Dirección de RRHH, con el consentimiento de los mismos trabajadores]… Dicha comisión no puede considerarse, siquiera, una comisión *ad hoc*, toda vez que las comisiones reguladas en los arts. 40, 41, 47 51 y 82.3 ET, deben ser elegidas por los trabajadores de los centros sin representación, lo que no ha sucedido aquí, puesto que fue designada por la propia empresa, lo que descarta, de antemano, que estemos ante un proceso negociador, que merezca tal nombre» (FD Tercero).

[32] El pronunciamiento de la AN declara la nulidad de un plan de igualdad negociado unilateralmente por la empresa sin contar con la legitimación sindical prevista, reiterando que la falta de participación de la representación social invalida el plan en su totalidad.

unilateral, con el tiempo se ha ido matizando y clarificando hasta concretar qué se puede entender como «situación efectiva de bloqueo».

A la fecha, tras un proceso evolutivo marcado por las heterogéneas y persistentes dificultades negociadoras conocidas por los tribunales, la jurisprudencia mantiene de manera firme que el plan de igualdad unilateral es inaceptable, no es válido, salvo en el caso sumamente excepcional de que se produzca un verdadero «bloqueo negociador» (que ha de ser *«reiterado e imputable a la contraparte»)*, una *negativa a negociar* o una*, ausencia de órganos representativos;* en tales supuestos *«podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional»* (FD Cuarto de la STS, Sala de lo Social, núm. 545/2024, de 11 de abril, Pleno, rec. 123/2023). Con esta regla interpretativa sobre la excepcionalidad del plan de igualdad unilateral (que ha sido mantenida por otros pronunciamientos posteriores del TS —SSTS de 23 de septiembre de 2025, rec. 224/2023; 17 de septiembre de 2025, rec. 258258/2023—), quedan zanjadas, de momento, las numerosas polémicas en torno al tema y se establece, con claridad, que el plan de igualdad que no haya sido objeto de negociación tiene un carácter provisional. Esta línea jurisprudencial es significativa, toda vez que como se ha indicado antes, en el pasado se dudó sobre si otorgar o no alguna validez a los PI unilaterales.

En este sentido, el criterio jurisprudencial es que no produce bloqueo negociador el simple silencio de los sindicatos, transcurrido el plazo de diez días de la convocatoria empresarial, ya que resulta necesario agotar todas las posibilidades de negociación; el mero transcurso del plazo, sin respuesta de los sindicatos legitimados a la primera llamada, no habilita de manera automática a la empresa para constituir una comisión *ad hoc* (STS, Sala de lo Social, núm. 388/2025, de 27 de mayo, rec. 101/2023)[33]. Por el contrario, sí existe un supuesto excepcional de bloqueo negociador, por ejemplo, cuando los sindicatos más representativos, requeridos por la empresa donde no existe representación legal de las personas trabajadoras para constituir la mesa negociadora, desatienden hasta en dos ocasiones las convocatorias (STS núm. 1362/2024, de 20 de diciembre —rec.108/2024— y STS núm. 1355/2024, de 20 de diciembre —rec. 225/2023—); es decir, en estos casos hay llamamientos reiterados de la empresa que son desoídos, una y otra vez, por los sindicatos, siendo achacable el incumplimiento a estos últimos y planteando una negativa a negociar. Advertir, en relación con esta cuestión, que bastaría con que uno solo de los sindicatos acudiera a la llamada empresarial para que la comisión negociadora quedase válidamente integrada[34], según criterio acogido por la Dirección General de Trabajo (Criterio DGT-SGON-929CRA, de 6 de mayo de 2020). Además, si alguna organización sindical contesta y se negocia, el bloqueo que pudiese comportar las diferencias en cuanto al contenido del plan de igualdad se resolvería acudiendo las partes a los medios de solución extrajudicial de conflictos.

[33] El simple silencio de los sindicatos tras la convocatoria no habilita automáticamente a la empresa para aprobar el plan de igualdad de manera unilateral. El TS entiende que solo en situaciones excepcionales de bloqueo negocial, que estén debidamente acreditadas, puede justificarse esta vía, y siempre de forma provisional. Dicha excepción no es absoluta y su aplicación a la negociación de un plan de igualdad en concreto debe considerarse con la debida cautela. Es en este punto en el que centra la atención el pronunciamiento del Alto Tribunal: aun teniendo en cuenta que la regulación del artículo 5.3 RD 901/2020 tiene una clara finalidad de establecer un proceso de negociación ágil y pragmático, el mero transcurso del referido plazo no habilita de forma automática a esta alternativa, resulta necesario agotar todas las posibilidades de negociación, pues la exigencia de que el plan de igualdad sea fruto de una negociación en los términos que establece el RD 901/2020 no es una alternativa sino una obligación legal (FD Cuarto).

[34] Nieto Rojas, P.: *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Barcelona, Atelier, 2025, pp. 123-127.

2.2. Registro: inscripción de planes no pactados, control de legalidad por la autoridad laboral, operatividad del silencio administrativo e impugnación de los planes de igualdad

El registro obligatorio de los PI también ha sido motivo de interpretación judicial, de manera recurrente, sobre todo por lo que concierne a las varias cuestiones que plantean más controversia y dificultad práctica.

En este sentido, hay que recordar que la obligación de registrar los PI está sujeta a una serie de particularidades previstas en los arts. 4.4, 5.6 y 11 RD 901/2020 (en relación con el art. 90 ET), que regulan aspectos como el plazo de presentación de la solicitud de registro, el registro de los resultados de las negociaciones, la determinación del registro público válido (el REGCON, que está regulado por el RD 713/2010 sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad) y la extensión de la obligación del registro a todo tipo de planes de igualdad, independientemente de un naturaleza voluntaria u obligatoria o de que estén o no pactados.

Respecto a este último punto del registro de los PI sin acuerdo (que presentan más problemas en empresas sin interlocución social[35]), las resoluciones judiciales convienen que procede la inscripción del plan de igualdad cuando ha existido una situación excepcional de bloqueo negocial imputable a la parte social que reiteradamente elude la convocatoria de la empresa. Esto es así porque en tales supuestos, como se analizó líneas atrás, el plan de igualdad que no ha podido pactarse con la representación de las personas trabajadoras por fracaso de la negociación tiene carácter provisional y, por tanto, debe poder ser inscrito, por lo que han de quedar invalidadas las decisiones administrativas que deniegan la inscripción en el REGCON basándose en este motivo (SSTS de 17 de septiembre de 2025, rec. 258/2023; 1 de julio de 2025, rec. 104/2024). En sentido contrario, el Tribunal Supremo mantiene la denegación de la inscripción de los PI elaborados unilateralmente, cuando no queda acreditado el bloqueo (STS, Sala de lo Social, núm. 388/2025, de 7 de mayo, rec. 101/2023), ni se ha justificado que se agotaron las posibilidades de negociación (STS, Pleno, de 11 de abril de 2024, rec. 123/2013).

Por otra parte, la literatura jurídica viene entendiendo que los PI han de ser tratados como un acuerdo colectivo de trabajo a efectos del registro[36]; y así lo viene ratificando la doctrina judicial que los equipara a los convenios colectivos en lo que respecta a la sujeción al trámite de control de legalidad que establece el art. 8.2 y 3 del RD 713/2010. En esta línea, es importante referir la novedad que plantea un reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo que mantiene que la autoridad laboral se extralimita en el ejercicio de dicho control al tachar la composición de la comisión negociadora, puesto que la competencia administrativa no debe pasar del control puramente formal («legalidad de las formas extrínsecas»), so pena de provocar una injerencia en el control de legalidad que está reservado a la jurisdicción social: se trata de la STS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025, rec. 111/2023. En efecto, la resolución de la Dirección General de Trabajo, como autoridad competente en materia de registro, debe limitarse a «comprobar que lo que es objeto de registro se acomoda a lo que puede registrarse, esto es, que se trata de un convenio colectivo (…) y no otra cosa distinta» y «que se presenta por el sujeto legitimado para hacerlo y con las firmas, el formato y la documentación complementaria que exige la norma», lo cual es extrapolable a los PI pactados con los representantes de las personas trabajadoras. Conviene recordar aquí que en el caso del registro de un plan de igualdad, a la solicitud de inscripción hay que acompañar el modelo de hoja estadística del Anexo 2.V del RD 713/2010 cumplimentado (donde consten los datos registrales de la empresa, del plan de igualdad, de

[35] Op. cit. Alfonso Mellado, C. L. y Fabregat Monfort, G.: "Empresas sin representación de las personas…, p. 3-5.

[36] Por todos, Agra Viforcos, B.: «El trámite de registro de los planes de igualdad pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de legalidad (STS de 27 de mayo de 2025)», *Briefs AEDTSS*, n. 109, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025, pp. 1-3.

la comisión negociadora, del diagnóstico de situación, del contenido, del seguimiento y la evaluación del plan).

A criterio de la jurisprudencia, por tanto, la presentación del plan de igualdad ante la autoridad laboral es solo a efectos del registro (ex art. 90.2 ET), no cabe que la resolución administrativa vaya más allá y deniegue la inscripción alegando, por ejemplo, una irregular constitución de la comisión negociadora. Si la autoridad laboral estima que el plan de igualdad conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros (por la composición inadecuada de la comisión, según el caso juzgado en la citada STS de 27 de mayo), es claro que el cauce que tendrá que utilizar es dirigirse a la jurisdicción social que será quien podrá juzgar sobre las eventuales deficiencias (conforme a la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social y el art. 90.5 ET). En resumen, la autoridad laboral tiene vetado ejercer un control de legalidad en el trámite de registro de los PI (como sucede para el caso de los convenios colectivos), no tiene potestad para denegar automáticamente la inscripción, solo le cabe iniciar una acción judicial, si es que encuentra motivos para ello[37].

En otro orden de cosas, tampoco ha estado exenta de polémica judicial la consideración del registro de los PI como como requisito constitutivo (no meramente declarativo) para su validez y eficacia jurídica frente a terceros (es decir, *ad extra*, que no *ad intra* puesto que para las partes firmantes el plan de igualdad rige desde que así lo acuerdan)[38]. En la práctica, el debate tiene importancia sobre todo por sus derivaciones respecto de la prohibición de las entidades del sector público para contratar con aquellas empresas que, estando obligadas, no cuenten con un plan de igualdad, conforme a la redacción actual del art. 71.1, letra d) de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público[39] (LCSP). Tras los vaivenes interpretativos de alguna doctrina de suplicación y de ciertos Tribunales Administrativos de Recursos Contractuales, anteriores a la reforma operada por la LO 2/2024 (STSJ de CyL, de 28 de julio de 2022 y Resolución del TARCJA núm. 647/2023, de 10 de octubre), actualmente se mantiene (en atención a la lógica y la seguridad jurídica) la línea del Acuerdo, adoptado el 26 de septiembre de 2024, por el Pleno del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, según el cual en los expedientes de contratación iniciados a partir del 22 de agosto de 2024 es necesario que, al cierre de la licitación, los PI de las empresas de 50 o más personas empleadas estén inscritos en el registro correspondiente, no siendo suficiente que cuenten con él[40]; y ello, porque así lo exige expresamente el citado precepto legal (art. 71.1, d LSCP).

En cuanto al silencio mantenido por la administración ante la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, se ha de entender positivo, siguiendo la doctrina favorable a las pretensiones empresariales que mantiene la STS, Pleno de la Sala Social, núm. 543/2024, de 11 de abril, rec. 258/2022, Ilunion (y las posteriores que sostienen idénticos razonamientos: SSTS núm. 1292/2024, de

[37] En expresión de la STS de 27 de mayo que anula el rechazo administrativo a la inscripción del registro del plan de igualdad de la empresa Randstad Project Services: «no se trata….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 apariencias de negociadores colectivos…Pero el resultado del 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».

[38] De modo análogo a lo dispuesto para los convenios colectivos en el art. 90.4 ET, el art. 9.1 RD 901/2020 establece que «el período de vigencia o duración de los planes de igualdad» será determinado, en todo caso, «por las partes negociadoras», que generalmente va a coincidir con la rúbrica de los mismos o con el registro y publicación.

[39] En su texto vigente, que fue modificado por la Disposición Final segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[40] Nieto Rojas, P.: «El registro del plan de igualdad como requisito constitutivo», *El Foro de Labos. Blog jurídico*, 23 de enero de 2025, pp. 1-4. https://www.elforodelabos.es/2025/01/el-registro-del-plan-de-igualdad-como-requisito-constitutivo/.

20 de noviembre[41]; de 1 de julio de 2025, rec. 227/2023; de 10 de septiembre de 2025, rec. 264/2023; de 17 de septiembre de 2025, rec. 237/2023; y de 14 de octubre de 2025, rec. 95/2024[42]). Así pues, la jurisprudencia viene reiterando con rotundidad que cuando se presenta a registro el plan de igualdad y la Administración, incumpliendo sus funciones, no ofrece respuesta en tres meses, el efecto del silencio debe ser positivo para la empresa que ha actuado conforme al procedimiento legal establecido para la solicitud de inscripción y se ha sometido al control de la autoridad laboral. Más aún, si después de pasado el preceptivo plazo, la Administración dicta una resolución denegatoria expresa; entonces está impidiendo, de forma flagrante, que el plan de igualdad pueda servir al objetivo de evitar la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Con respecto al procedimiento de impugnación de los PI también se han producido ciertas divergencias en sede judicial que nacen de la, a veces discutida, naturaleza jurídica de los planes de igualdad[43]. Las dos líneas jurisprudenciales que existen mantienen posturas distintas según que a los PI no se les atribuya idéntica naturaleza jurídica que al convenio colectivo (en cuyo caso los pronunciamientos judiciales entienden que la impugnación del plan de igualdad debe canalizarse mediante la modalidad procesal de conflicto colectivo de trabajo, del art. 153 y ss de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social —SAN núm. 134/2019, de 12 de noviembre[44] y STS núm. 303/2022, de 5 de abril, rec. 99/2020[45]—) o bien que se les reconozca igual naturaleza (en cuyo caso se estima que la vía de actuación es la impugnación de convenios colectivos prevista en los arts. 163 y 164 LRJS – como señalan las SSTS de 25 de mayo de 2021, rec. 186/2019, de 27 de mayo de 2025, rec. 111/2023; de 23 de septiembre de 2025, rec. 224/2023; y SAN núm. 17/2026, de 28 de enero, rec. 367/2025 –). Lo cierto es que, si el propio Tribunal Supremo viene manteniendo reiteradamente que los PI deben seguir a la hora de su negociación las reglas dispuestas en los arts. 82 y ss. del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos, sería lógico entender que la segunda opción antes examinada marcase las preferencias procedimentales para impugnar.

No obstante, es imposible obviar que, partiendo de las similitudes de raíz entre convenios colectivos y PI (origen negocial, eficacia jurídica, etc), se desemboca claramente en una serie de diferencias entre ambos, debidas a las especificidades otorgadas legalmente a los segundos (obligación empresarial de contar con un plan de igualdad respecto del carácter potestativo del convenio colectivo, particularidades de los sujetos legitimados, etc) que pueden inducir, a veces, a respuestas judiciales diferentes como las que se han señalado arriba. En resumen, convenio colectivo y plan de igualdad no son lo mismo. Aunque ambos sean fruto de la negociación colectiva y su acuerdo deba seguir el

[41] En referencia a la resolución del Subdirector General de Relaciones Laborales que, pasados más de tres meses de la presentación de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, desestima ésta por considerar no acreditada la correcta conformación de la comisión negociadora, el TS mantiene lo siguiente: «Se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de los particulares se vacíen de contenido cuando la Administración no atiende eficazmente sus funciones. Su operatividad impide que la Administración pueda efectuar un examen sobre la legalidad intrínseca del acto presunto. Solo puede revisar el acto presunto mediante los correspondientes procedimientos revisorios. En consecuencia, la resolución administrativa desestimatoria extemporánea carece de eficacia jurídica. El silencio administrativo positivo impide que posteriormente se dicte una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio administrativo positivo» (FD Quinto).

[42] El TS sostiene, también en esta ocasión, que una vez que el silencio es positivo no cabe admitir a posteriori una resolución denegatoria. Con base en lo cual, el Alto Tribunal decide «dejar sin efecto las resoluciones que denegaron la inscripción del Plan de Igualdad presentado por la empresa al haberse estimado previamente por silencio positivo su solicitud de registro e inscripción» (FD Quinto).

[43] Op. cit. Romero Ródena, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico…*, p. 61.

[44] «…con independencia de que el mismo sea o no fruto de un acuerdo, no se trata de un convenio colectivo de los previstos en el Título II ET, lo que implica que su impugnación ha de canalizarse conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo».

[45] Demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por un sindicato para solicitar la nulidad del plan de igualdad de un grupo de empresas (Grupo SM).

patrón establecido en el Estatuto de los Trabajadores, no obedecen a la misma finalidad y además los PI presentan algunas singularidades notables (de negociación y duración, por ejemplo) con respecto a los convenios estatutarios (art. 5 RD 901/2020 aplicable a empresas sin representación legal y art. 9.1 RD 901/2020 que marca una vigencia máxima de cuatro años). De ahí que, desde la óptica procesal, se esté permitiendo impugnar los PI a través del proceso de conflicto colectivo o del procedimiento de impugnación de convenios colectivos[46].

Independientemente de la vía procesal utilizada para la impugnación del plan de igualdad, las cuestiones resueltas en sede judicial se refieren a algunos de los extremos controvertidos que se han venido señalando anteriormente: así, las más comunes suelen tener que ver con la unilateralidad empresarial del plan (SAN de 7 de abril de 2021, JUR. 140309, que declara la nulidad de un plan de igualdad en el que la empresa no ha contado para la negociación con la legitimación sindical prevista) o con la inadecuada constitución de la comisión negociadora (SAN núm. 17/2026, de 28 de enero, rec. 367/2025, que declara la nulidad del plan de una empresa donde algunos centros de trabajo no cuentan con representación unitaria y no han sido convocados los sindicatos, según las reglas dispuestas por el art. 5.3 RD 901/2020 para la composición de la comisión negociadora, sin haberse justificado la existencia excepcional de bloqueo negociador); también son relativamente frecuentes las demandas por ausencia del propio plan de igualdad, por su inaplicación o por la falta de ejecución de algunas de sus medidas, tal como se analizará en el siguiente epígrafe.

2.3. Implantación: ausencia de plan de igualdad, inaplicación del plan o de alguna de sus medidas y sanciones (actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Los tribunales también han venido sentenciando sobre la obligación empresarial de elaborar e implantar PI (art. 45.2 LOI, en conexión con el art. 8.17 LISOS que califica como infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos). La ausencia de un plan de igualdad en aquellas empresas obligadas a contar con él significa incumplir, de forma flagrante, dicha obligación legal.

Y, en el mismo sentido, cabe concluir si el plan de igualdad no se aplica, ni se ejecuta. El plan de igualdad que no se implanta es un plan de igualdad fallido, es decir, de nada sirve su negociación y registro, si no se aplica no contribuye a la realización efectiva de los objetivos de igualdad en el ámbito de la empresa, que es para lo que se idearon los PI y por lo que tiene sentido su obligatoriedad. A estos efectos (de incumplimiento de la obligación legal y de su sanción), da igual que no se aplique el plan de igualdad en su conjunto o que no se ejecuten algunas de las medidas que lo integran. Es obligatorio negociar y elaborar un plan de igualdad (si se está dentro del umbral de plantilla legalmente establecido – arts. 2 y 3 RD 901/2020), hacerlo dentro de los plazos dispuestos (art. 4 RD 901/2020) y posteriormente aplicarlo (art. 45.2 LOI).

En consecuencia, la implantación del plan de igualdad es una fase decisiva, supone la puesta en práctica y ejecución material de las medidas y acciones diseñadas al efecto, conforme al diagnóstico de situación efectuado.

El pronunciamiento judicial con el que se inauguraron las condenas por inaplicación de algunas medidas del plan de igualdad fue la SAN, Sala de la Social, núm. 8/2013, de 17 de enero (rec. 294/2012, El Corte Inglés). En este caso, la empresa fue condenada a aplicar dos medidas del plan de igualdad que los sindicatos reclamaban y que, a criterio de la Audiencia, no se estaban ejecutando. La sentencia declaró que la empresa no estaba aplicando dos medidas de su plan de igualdad: «analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos»

[46] Op. cit. Rodríguez Martín-Retortillo, R.: "Desafíos en la negociación…, pp. 157-158.

(FD Decimotercero) y «establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la misma» (FD Decimocuarto).

En ocasiones, la empresa incumple deberes conectados directamente con la obligación de elaborar e implantar el propio plan de igualdad (como es la aportación de información necesaria para confeccionar medidas y acciones del plan), desoyendo las reiteradas peticiones sindicales o de la misma Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) respecto de la documentación imprescindible para el diagnóstico de situación, la valoración de puestos y el registro retributivo (SAN núm. 126/2023, de 17 de noviembre, rec. 226/2023, Aspy Prevención[47]) o en relación con otro tipo de datos y detalles informativos relevantes (SAN, Sala de lo Social, auto núm. 52/2018, de 24 de julio, rec. 27/2016, Global Sales Solutions Line[48]). Lo cierto es que, como consecuencia de unos u otros incumplimientos, se da lugar a que la empresa no tenga elaborado un plan de igualdad (cuestión que se puede complicar si en el transcurso del tiempo entre la vigencia de uno y otro plan se ha producido una fusión o absorción de empresas) y a que las personas trabajadoras queden desprotegidas. Y esto es lo que los tribunales valoran negativamente y por lo que sancionan a las empresas incursas en estas situaciones (independientemente de que los incumplimientos sean ventilados en procedimientos de conflicto colectivo o de vulneración de la actividad sindical en su vertiente de negociación colectiva, conectada con el deber de aportar a la representación de las personas trabajadoras la información necesaria para la elaboración del plan de igualdad).

Si bien el presente estudio se ha centrado en el análisis de la obligación que tienen las empresas de contar con planes de igualdad, orillando las particularidades de las Administraciones Públicas respecto de la negociación, elaboración e implantación de estos instrumentos legales, lo cierto es que la cuestión de la existencia y aplicación de los PI en el ámbito público ha dejado muestra de algunas actuaciones administrativas sancionadoras de interés que merece reseñar. En efecto, la ITSS en ocasiones ha abierto expedientes sancionadores a entes locales por no tener un plan de igualdad o no implantar las medidas previstas en el correspondiente plan. Es el caso de la denuncia presentada ante la ITSS por parte de la Confederación Intersindical Gallega (CIG) ante el hecho de que el Ayuntamiento de A Coruña no contase con un plan de igualdad vigente (desde que en 2019 terminase el plazo de duración del anterior) y que más de la mitad de las medidas y acciones contenidas en el plan de igualdad precedente no se hubieran implantado o desarrollado. En el plano sancionador hay que tener en cuenta, no obstante, que las Administraciones Públicas poseen ciertas especificidades y «privilegios» a la hora de ser controladas por la Inspección laboral por posibles incumplimientos en esta materia (en comparación con la vigilancia y el sistema penalizador al que se ven sometidas las empresas privadas), por lo que la actuación inspectora está limitada en el ámbito público y el carácter disuasorio de la LISOS se ve empañado en estos casos.

[47] Caso en el que la empresa Aspy Prevención es condenada al pago de una indemnización de 80.000 euros por vulneración de la actividad sindical en su vertiente de negociación colectiva, incrementada en otros 144,68 euros por cada día que pasase sin aprobar el plan, toda vez que se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado. La entidad «nunca aportaba la información requerida por la representación de los trabajadores para la elaboración del plan y también para el registro retributivo y la valoración de puestos, pese al tiempo transcurrido. No respondió a los requerimientos hechos por la Inspección de Trabajo. Se estaba aplicando un plan totalmente desactualizado, por lo que los derechos de los empleados no estaban protegidos».

[48] Condena a una empresa por el reiterado incumplimiento de sus obligaciones en relación con el plan de igualdad, imponiéndole la AN una sanción pecuniaria de devengo diario de 300 euros hasta que cumpliese con sus obligaciones. Los sindicatos firmantes tuvieron que acudir a conciliación hasta en dos ocasiones debido a la falta de información de la empresa hacia la comisión de igualdad para el buen fin de las medidas adoptadas. Entre otros incumplimientos, la empresa no había aportado un listado específico, desagregado por sexo, categoría y grupos profesionales, del que se dedujesen con claridad las medidas de acción positiva que había promovido, tampoco informó del número de trabajadores a los que se dio preferencia para asignarles cambio de turno o de reducción de jornada, ni entregó el listado detallado de los procesos de selección llevados a cabo, así como del porcentaje de cada género incorporado a la empresa o de los posibles acuerdos de flexibilidad horaria, según campaña y departamentos.

En el supuesto de una empresa privada es lógico que, ante el incumplimiento muy grave de elaborar o aplicar el plan de igualdad (art. 8.17 LOI), la ITSS adquiera un notable protagonismo en el momento previo al accionamiento por el cauce judicial, si es que finalmente se lleva a cabo por parte de la entidad mercantil. No en vano la Inspección es la encargada de levantar acta de infracción a aquellas empresas que, estando obligadas, no cuenten con un plan de igualdad o no apliquen las medidas contenidas en el mismo. Ante la apertura de expediente sancionador, en situaciones de flagrante incumplimiento las empresas han de asumir, salvo impugnación de la actuación inspectora, la sanción pecuniaria (que oscila entre los 7.501 y los 225.018 euros, según la gravedad – art. 40.1, letra c LISOS) o incluso, adicionalmente la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo o la exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años (art. 46 bis LISOS)[49].

También en relación con la implantación práctica de los planes de igualdad, una figura que, previsiblemente, requerirá un esfuerzo interpretativo añadido de los tribunales serán los ya mencionados PIC. Unos planes que, como se advirtió en el apartado 1, han sido introducidos recientemente por la Ley 1/2026 para que puedan aplicarse a las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado (art. 83 bis LC). Puesto que dicha norma no detalla al completo los contenidos ni articula con exhaustividad la aplicación de estos sui géneris planes de igualdad, habrá que estar a los eventuales escollos que la figura pueda encontrar en cada entidad y al desarrollo de reglas jurisprudenciales que resuelvan los eventuales conflictos[50]. Sobre el terreno, las dificultades posiblemente tendrán que ver con el registro, la ejecución y el seguimiento de estos PIC, así como con la coexistencia (congruente y pacífica) con los PI dispuestos para las personas trabajadoras por el art. 45 LOI (los planes, que son objeto de análisis en el presente estudio).

3. VALORACIÓN FINAL

Los sucesivos pronunciamientos jurisprudenciales dictados (y los criterios acrisolados en ellos) están ayudando a superar los escollos que ha ido encontrado, desde 2007, la aplicación práctica de los PI y, a la vez, están pacificando ciertas polémicas abiertas en torno los extremos más debatidos.

Tanto en los complejos aspectos de la negociación de los PI como en lo relativo a su registro y el control de legalidad ejercido por la autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de inscripción y, particularmente, en lo atinente a su compleja implantación, los criterios judiciales están clarificado las cuestiones más peliagudas y reforzando la eficacia práctica de estos instrumentos jurídicos clave en la garantía de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas que son los planes de igualdad.

Estos pronunciamientos sobre temas clave han aportado, por ejemplo, criterios relevantes para determinar cuándo existe una situación excepcional de bloqueo negocial que permite que, de forma provisional, se considere válido un plan de igualdad unilateral no negociado (que además podrá ser registrado en el REGCON y aplicado en la empresa obligada), con el objeto de impedir la desprotección de las personas trabajadoras y para no dejarlas sin medidas concretas que contribuyan a alcanzar en la empresa en cuestión el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (sea en materia de selección y contratación, formación y promoción, clasificación profesional, violencia de género, etc); también, por mencionar otros aspectos controvertidos de los varios que han

[49] En el caso de las Administraciones Públicas, la actuación inspectora se circunscribe a advertir de la infracción cometida y a requerir a la entidad para que la corrija, aunque sin imponer sanciones administrativas.

[50] Alcaraz Manzanares, N.: «La igualdad en las cooperativas de trabajo asociado tras la Ley 1/2026: adaptación normativa e intensidad protectora», *Briefs AEDTSS*, n. 43, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026, p. 2.

sido examinados en el presente estudio, las sentencias han realizado un esfuerzo hermenéutico sobre el modo en el que opera el silencio de la autoridad laboral cuando no se pronuncia sobre la solicitud de inscripción del plan de igualdad o para entender hasta dónde llega la competencia administrativa de control formal del plan de igualdad una vez que la empresa solicita la inscripción en el REGCON.

Ciertamente, la reciente Ley 1/2026 integral de impulso de la economía social ha venido a hacer más complejo el panorama normativo y sustancial de los PI puesto que ha introducido, como novedad, la figura de los denominados "planes de igualdad cooperativos, pensados para las cooperativas de trabajo asociado respecto de las personas socias trabajadoras (añadiendo los arts. 12 bis y 83 bis a la Ley 27/1999 de Cooperativas). Estos planes serán voluntarios, si bien de inscripción obligatoria en el pertinente registro público (se entiende que el Registro estatal de cooperativas) y necesariamente, deberán tener coherencia con los PI laborales en aquellas entidades donde convivan personas trabajadoras y personas socias trabajadoras.

Tal como se ha indicado, aunque hasta ahora la doctrina judicial haya arrojado luz sobre bastantes cuestiones críticas que puedan también clarificar la aplicación de esta nueva tipología de planes de igualdad (los PIC), es posible que de futuro se planteen, sobre el terreno, nuevas divergencias y retos jurisprudenciales en relación con ellos y, en particular, con lo que concierne a su registro y su convivencia con los PI laborales.

4. BIBLIOGRAFÍA

Agra Viforcos, B.: «El trámite de registro de los planes de igualdad pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de legalidad (STS de 27 de mayo de 2025)», *Briefs AEDTSS*, n. 109, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025, pp. 1-3.

Alcaraz Manzanares, N.: «La igualdad en las cooperativas de trabajo asociado tras la Ley 1/2026: adaptación normativa e intensidad protectora», *Briefs AEDTSS*, n. 43, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026, pp. 1-3.

Alfonso Mellado, C. L. y Fabregat Monfort, G.: «Empresas sin representación de las personas trabajadoras, obligación de negociar el plan de igualdad y lógica jurídica», *Briefs AEDTSS*, n. 34, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-5.

Cabeza Pereira, J, Lousada Arochena, J. F. y Nuñez-Cortés Contreras, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales,* Lousada Arochena, J. F. (Coord.), 3ª edición*,* Valencia, Tirant Lo Blanch, 2026.

Del Bas Marfá, E.: «Depósito y registro del plan de igualdad», en *Manual legal de igualdad en la empresa,* García Campá, S. (Dir.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2024, pp. 439 y ss.

Espín Sáez, M.: «La Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social: por un ecosistema favorable a la economía social en España», *El Foro de Labos. Blog jurídico*, 11 de abril, 2026, pp. 1-3. https://www.elforodelabos.es/2026/04/la-ley-1-2026-de-8-de-abril-integral-de-impulso-de-la-economia-social-por-un-ecosistema-favorable-a-la-economia-social-en-espana/.

García Testal, E.: «Formación, igualdad y diversidad en la empresa: obligaciones legales y evaluación de los planes de igualdad», *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, n. 15 (2), 2025, pp. 1-28.

Molero Marañon, Mª L.: «Planes de igualdad, un año después», *Briefs AEDTSS*, n. 30, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pp. 1-4.

NIETO ROJAS, P.: *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Barcelona, Atelier, 2025.

NIETO ROJAS, P.: «El registro del plan de igualdad como requisito constitutivo», *El Foro de Labos. Blog jurídico*, 23 de enero de 2025, pp. 1-4. https://www.elforodelabos.es/2025/01/el-registro-del-plan-de-igualdad-como-requisito-constitutivo/.

RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.: «Desafíos en la negociación e implantación de los planes de igualdad en las empresas. El efectivo cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres como pilar de los derechos sociales de la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. Extraordinario 5, 2025, pp. 147-162.

ROMERO RÓDENA, Mª J.: *Planes de igualdad: régimen jurídico, negociación y práctica aplicada*, Albacete, Bomarzo, 2026.