

Declara el TSJ de Madrid que, en los casos de solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad, transcurrido el plazo para dictar resolución opera el silencio administrativo positivo

Acoge la Sala el recurso interpuesto por la empresa actora, y anula la resolución que desestimó la inscripción del Plan de Igualdad al haber desplegado los efectos del silencio positivo, por el transcurso del plazo de tres meses sin haber recaído resolución expresa.

Partiendo de que, en los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá ser confirmatoria del mismo, en el presente caso, transcurrido el plazo de tres meses, la resolución de la demandada sólo podía haber sido estimatoria de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad. Al haber sido desestimatoria, es “contra legem”, habiendo operado el silencio administrativo positivo.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Sala de lo Social

Sección 5.ª

Sentencia 463/2023, de 17 de julio de 2023

RECURSO Núm: 279/2023

Ponente Excmo. Sr. ANA MARIA ORELLANA CANO

En Madrid a 17 de julio de 2023, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Quinta de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmas. Sras. citadas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A n.º 463/2023

En Impugnación de actos administrativos en materia laboral y Seg. Social, excluidos los prestacionales 279/2023, formalizado por el /la LETRADO D./Dña. ELENA ESPARZA ALEJO en nombre y representación de BUHLER, S.A. contra la empresa MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, siendo Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. Dña. ANA ORELLANA CANO, Magistrada Especialista del Orden Jurisdiccional Social.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El 24 de mayo de 2023 se presentó la demanda de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social, excluidos los prestacionales, que ha dado origen a las presentes actuaciones, en el Registro de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

SEGUNDO: Esta demanda fue admitida a trámite por Decreto de la letrado de la Administración de Justicia de este Tribunal de 26 de mayo de 2023 y por el Auto de este Tribunal de la misma fecha, no se admitió como prueba que se requiriera a la demandada para que aportara el expediente administrativo, al ser la aportación un imperativo legal. Se citó a las partes para el acto del juicio, que tuvo lugar el 4 de julio de 2023, con el resultado que obra en el DVD.

TERCERO: En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, en el que solicitaba que se declarara la nulidad y se revocara la Resolución impugnada, con las consecuencias derivadas de tal declaración, condenando a la Administración a estar y pasar por tal declaración, de modo que se proceda a la inscripción del plan de igualdad en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo. La parte demandada, en la fase de alegaciones, invoca que no ha de operar el silencio administrativo; y, que no estuvo bien constituida la Mesa negociadora, por lo que no hubo bloqueo negociador.

CUARTO: Las partes solicitaron el recibimiento del pleito a prueba y se declararon pertinentes todas las propuestas. Las partes elevaron sus conclusiones a definitivas y, se declararon los autos conclusos y vistos para sentencia.

Se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: La empresa demandante cuenta con tres centros de trabajo sitios en Madrid, en Coslada y, en Barcelona, existiendo Comité de Empresa en cada uno de los dos primeros y, no en el tercero.

SEGUNDO: Para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el 4 de febrero de 2022, la Dirección de la Empresa remitió al Comité de Empresa de los centros de trabajo de Madrid y Coslada, una comunicación de la promoción de la negociación del plan de igualdad instándoles a que se constituyesen como parte social de la comisión negociadora del Plan de Igualdad. También se les comunicaba que el centro de trabajo de la empresa en Barcelona, -que contaba en ese momento con 4 personas trabajadoras-, no disponía de representantes de los trabajadores, por lo que se había remitido una comunicación idéntica a la Federació de Comissions Obreres d'Industria Catalunya y a la Sección de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Catalunya, por ser los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. El mismo día 4 de febrero de 2022, la empresa les remitió idénticas comunicaciones a los citados sindicatos, para que confirmasen su participación como representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Barcelona en la Comisión Negociadora del plan de igualdad de la Empresa, en el plazo de 10 días. El 13 de febrero de 2022, la sección de planes de igualdad de UGT-FICA envió un correo electrónico solicitando información a la Empresa sobre la representación de los centros de Madrid y Coslada. La información solicitada fue facilitada por la Empresa al citado sindicato el 14 de febrero de 2022. El 21 de febrero de 2022, la sección de planes de igualdad de UGT-FICA contestó que no podían acudir al proceso negociador y, CCOO Cataluña nunca contestó a la convocatoria de la Empresa, (documental obrante a los folios 53 a 60 de autos).

TERCERO: El 22 de febrero de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del plan de igualdad de la empresa actora, compuesta por cinco miembros de los Comités de Empresa de los centros de Madrid y Coslada y, cinco miembros por la parte empresarial. En la parte social se nombró una asesora externa (documental obrante a los folios 61 y 62 de autos).

CUARTO: El 5 de mayo de 2022, la empresa actora solicitó el registro del Plan de Igualdad ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, (folio 153 de autos).

QUINTO: El 29 de agosto de 2022, la Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social requirió a la actora para la subsanación de defectos (documental obrante a los folios 153 y 154 de autos).

SEXTO: El 9 de septiembre de 2022, la empresa demandante presentó un escrito de alegaciones, siendo requerida, de nuevo, el 17 de octubre de 2022, para que subsanara los defectos apreciados, presentando la empresa otro escrito de alegaciones el 28 de octubre de 2022 (documental obrante a los folios 155 y 156 y, 167 a 186 de autos).

SÉPTIMO: Por Resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 29 de noviembre de 2022, se acordó desestimar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa actora (documental obrante a los folios 245 a 248 de autos).

OCTAVO: El 27 de diciembre de 2022, la empresa actora presentó escrito de recurso de alzada frente a la resolución reseñada en la precedente premisa fáctica, que no ha sido resuelto de forma expresa.

NOVENO: La resolución impugnada pone fin a la vía administrativa.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

ÚNICO: Efectos del silencio administrativo positivo y, análisis de la excepción por nulidad del acto presunto ante la irregularidad en la constitución en forma de la comisión negociadora del plan de igualdad.

En la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, la empresa actora impugna la resolución que desestimó la inscripción del Plan de Igualdad, invocando la demandante que ha desplegado efectos el silencio administrativo positivo, al haber transcurrido en exceso el plazo de tres meses, sin haber recaído resolución expresa. La parte demandada se opone, al considerar que estamos en presencia de la excepción al despliegue de los efectos del silencio, conforme al artículo 47.1 f) de la Ley 39/2015. De conformidad con el artículo 2.1 y 2 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, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: "1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. 2. En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto". El 5 de mayo de 2022, la empresa actora solicitó el registro del Plan de Igualdad ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. El 29 de agosto de 2022, la Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social requirió a la actora para la subsanación de defectos. El 9 de septiembre de 2022, la empresa demandante presentó un escrito de alegaciones, siendo requerida, de nuevo, el 17 de octubre de 2022, para que subsanara los defectos apreciados, presentando la empresa otro escrito de alegaciones el 28 de octubre de 2022. Y, por la Resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y

Economía Social de 29 de noviembre de 2022, se acordó desestimar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa actora. El artículo 24.1.1.º de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que regula el silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado, establece que "en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario. Cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general". El artículo 21.3 de la norma citada señala que "cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses. Este plazo y los previstos en el apartado anterior se contarán: a) En los procedimientos iniciados de oficio, desde la fecha del acuerdo de iniciación. b) En los iniciados a solicitud del interesado, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación". La solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la empresa actora tuvo entrada en el registro electrónico de la parte demandada el 5 de mayo de 2022. El plazo de tres meses transcurrió el 5 de agosto de 2022, sin haber recaído resolución expresa. La parte demandada opone, en primer lugar, que no opera el silencio administrativo, en tanto que hubo dos requerimientos de subsanación de defectos. Pero ha de resaltarse que el primero de ellos, que tuvo lugar el 29 de agosto de 2022, se dictó cuando el silencio administrativo ya había operado. En segundo lugar, se invoca por la parte demandada que estamos en presencia de la excepción al despliegue de efectos del silencio administrativo contemplada en el artículo 47.1 f) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Este precepto establece lo siguiente: "Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes: f) Los actos expresos o presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición". Esta norma se refiere a la nulidad de pleno derecho de los actos de la Administración Pública. Pretende la parte que se considere nulo el acto presunto que permite que despliegue efectos el silencio administrativo positivo, en tanto en cuanto va a suponer la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa actora, cuando se carece de los requisitos esenciales para su adquisición, ya que no estuvo bien constituida la Mesa Negociadora, conforme al artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020. El artículo 5 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, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se refiere al procedimiento de negociación de los planes de igualdad y, concretamente, el párrafo tercero regula la constitución de la Mesa negociadora. Pues bien, el párrafo segundo contempla el supuesto que se ha producido en el caso de autos, ya que consta que la empresa actora tenía tres centros de trabajo, a saber, en Madrid, en Coslada y, en Barcelona. En los dos primeros contaba con representación legal de los trabajadores y, el de Barcelona no tenía representación legal. El artículo 5.3.2.º del Real Decreto reseñado establece lo siguiente: "Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en

materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto". La empresa demandante, para dar cumplimiento a lo preceptuado en esta norma, les comunicó a los Comités de empresa de los dos centros que contaban con esta representación legal de los trabajadores, su voluntad de aprobar el plan de igualdad y de constituir, por tanto, la comisión negociadora. Y, la misma comunicación se les remitió a los sindicatos mayoritarios y mayoritarios del sector en Barcelona, contestano UGT que no podía asistir y, sin obtener respuesta de CC.OO. Igualmente, en la parte social se nombró una asesora externa. Como puede observarse, el artículo 5.3.2.º del Real Decreto 901/2020 prevé la constitución de una comisión negociadora mixta o híbrida en estos supuestos, pues la representación legal de los trabajadores integrará la comisión negociadora de los planes de igualdad y, en aquellos centros en los que no se cuente con Comité de Empresa, formarán parte de la comisión negociadora los sindicatos mayoritarios y mayoritarios del sector, con legitimación para negociar convenios colectivos. El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, en su párrafo primero dispone que "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". La Ley Orgánica, por tanto, hace referencia a la representación legal de las personas trabajadoras y no, a la representación sindical. Ello es acorde con la prohibición de la negociación conjunta, en una misma comisión, por la representación de los trabajadores y por la representación sindical, que declaró la Sentencia del Tribunal Constitucional 137/91, de 20 de junio. Además, la negociación de los representantes de los trabajadores habrá de realizarse conforme a la legislación laboral. A pesar de ello, la CEOE presentó un recurso contencioso administrativo impugnando el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, que fue desestimado por la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2022 (Rcud 359/2020), con base en que, si bien se había declarado la prohibición de negociación conjunta de las comisiones híbridas o mixtas, sin embargo, existían algunos ejemplos en nuestro derecho en los que estaba admitida. Y, por ello, debe colegirse que la negociación del plan de igualdad de la empresa actora realizada por la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo que contaban con Comité de Empresa fue ajustada a derecho, habiendo, además, quedado acreditado que la empresa demandante realizó todo lo que estaba en su mano para dar cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 5.3 del Real Decreto indicado. No se aprecia, por ende, indebida constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad, de lo que se extrae que no estamos en presencia de la nulidad de pleno derecho del acto presunto que genera que despliegue efectos el silencio administrativo positivo, al que se refiere el artículo 47.1 f) de la ley 39/2015. Por consiguiente, operó el silencio administrativo positivo por el transcurso del plazo de tres meses sin resolución expresa. Ha de analizarse, asimismo, la eficacia de la Resolución por la que se acordó desestimar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa actora. De conformidad con el artículo 24.3 a) de la ley 39/2015 "la obligación de dictar resolución expresa a que se refiere el apartado primero del artículo 21 se sujetará al siguiente régimen: a) En los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo". Por lo tanto, transcurrido el plazo de tres meses, la resolución de la demandada sólo podía haber sido estimatoria de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad. Al haber sido desestimatoria, es contra legem y, por ende, se ha de colegir que operó el silencio administrativo positivo, debiendo estimarse la pretensión deducida en las presentes actuaciones. Huelga, por ende, el análisis de la última oposición esgrimida por la parte demandada en el primer apartado de sus alegaciones. En consecuencia, estimando íntegramente la demanda, debemos declarar y declaramos no conforme a Derecho la resolución impugnada, que se deja sin efecto, al haber operado el silencio administrativo positivo, por lo que se estima la admisión de la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad de la empresa actora

ante la Autoridad Laboral, condenado a la parte demandada a estar y pasar por tal declaración. No ha lugar a la condena en costas.

FALLAMOS

Que estimamos íntegramente la demanda formulada por la empresa BUHLER, S.A. contra la DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, declarando no conforme a Derecho la resolución impugnada, que se deja sin efecto, al haber operado el silencio administrativo positivo, por lo que se estima la admisión de la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad de la empresa actora ante la Autoridad Laboral, condenado a la parte demandada a estar y pasar por tal declaración. No ha lugar a la condena en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente n.º 2876-0000-69-0279-23 que esta sección n.º tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito(at.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2876- 0000-69-0279-23.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

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

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

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