

# Trabajo tendrá que admitir los planes de igualdad por silencio administrativo

El Supremo falla contra el Ministerio tras ignorar las alegaciones de una empresa

Eva Díaz MADRID.

El Tribunal Supremo (TS) obliga al Ministerio de Trabajo a admitir y registrar el plan de igualdad de una compañía por guardar silencio administrativo al respecto. Es decir, por estar más de tres meses sin contestar a las alegaciones de la empresa.

El Supremo, en un fallo del pasado 11 de abril, concluye que el silencio administrativo positivo “se trata de una garantía cuya finalidad es impedir que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando Administración no atiende eficazmente sus funciones”.

La sentencia, de la que fue ponente el magistrado Juan Molins García-Atance, resuelve el caso de una compañía que, atendiendo a la nueva obligación para las empresas de tener un plan de igualdad desde marzo de 2020 (a partir de marzo de 2022 para firmas más pequeñas), presentó su plan ante la autoridad laboral el 1 de julio de 2021 para su inscripción (también obligatoria por ley) en el Registro de Planes de Igualdad. El 6 de julio, Trabajo le pidió que subsanara unos errores y el día 20 de ese mes, la empresa le remitió un escrito de alegaciones. El 18 de agosto, de nuevo trabajo le pidió que hiciera subsanaciones al plan y la firma, el 18 de septiembre le remitió un segundo escrito de alegaciones. La Administración no contesta y la compañía, el 22 de diciembre, exige a trabajo un certificado de silencio administrativo positivo



Vista de una oficina de empleo. EP

**Las compañías afrontan multas de 7.500 euros por la falta de estos planes obligatorios**

tras haber pasado más de tres meses sin contestar. Sin embargo, Trabajo, el 29 de diciembre rechaza directamente la inscripción del plan de igualdad.

La empresa recurre al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) a quien demanda la nulidad de la decisión de Trabajo por

silencio administrativo positivo y la inscripción del plan, tribunal que le da la razón.

El Ministerio de Trabajo recurre el fallo al Supremo alegando que en estos casos opera el silencio administrativo negativo porque se han transferido facultades de servicio público a las empresas que deben elaborar los planes de igualdad.

## Sin traspaso de facultades

El Alto Tribunal, tras un análisis de la Ley Orgánica de Igualdad y el Ley del Procedimiento Administrativo Común señala que el artículo 45 de la Ley de Igualdad atribuye a las empresas elaborar y aplicar los planes de igualdad y no está transfiriendo a dichas empresas unas facultades relativas al servicio público.

Por tanto, y como ya concluyó en sus sentencias del 28 de junio de 2022 y del 5 de julio y 20 de septiembre de 2023, el silencio positivo administrativo es la garantía que impida que los derechos de particulares se vacíen de contenido cuando Administración no atiende eficazmente y con la celeridad debida las funciones para las que se ha organizado y, una vez operado el silencio positivo, no se puede dejar sin efecto el acto.

Trabajo ya multa con hasta 7.500 euros a las compañías con más de 50 trabajadores que no tengan el obligatorio plan de igualdad.

Más información en [www.eleconomista.es/ecoley](http://www.eleconomista.es/ecoley)