



Limitaciones de la Autoridad Laboral para aprobar el registro de un plan de igualdad

Como ya se ha destacado en anteriores circulares ([consultar](#)), los planes de igualdad, hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes, son de inscripción obligatoria en el registro público (artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020), concretamente en el Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad (REGCON).

En no pocas ocasiones, y aun habiéndose elaborado el plan de igualdad por acuerdo entre las partes (representación empresarial y representación social), la Autoridad Laboral lleva a cabo un examen exhaustivo de la legalidad del plan, solicitando cierta información que, en muchas ocasiones, no aparece recogida en ninguna norma, o exigiendo llevar a cabo determinados cambios en el plan de igualdad pactado.

El no aportar la documentación requerida o el no realizar los cambios solicitados, puede implicar que se desestime la solicitud de inscripción de dicho plan. Esta desestimación, se produce porque la propia Autoridad Laboral considera esenciales ciertos aspectos (ej.: auditoría salarial, aportar las actas de elecciones sindicales, entre otros).

Pues bien, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 461/2025, de 27 de mayo, ha incorporado novedades en cuanto a las limitaciones que tiene la Autoridad Laboral en lo que se refiere la inscripción de los planes de igualdad.

La sentencia especifica que el **control de la legalidad** de los planes de igualdad, al igual que la de los convenios colectivos, **está reservada a los tribunales**, pudiendo ser dicho control instado por cualquiera de las partes legitimadas, incluida la Autoridad Laboral. Dicho control se distingue en dos aspectos:

a) El contenido de lo pactado.

b) Sobre la legitimación de los interlocutores que lo pactan, la constitución de la comisión negociadora y el procedimiento seguido para alcanzar el acuerdo.

Ambos aspectos, destaca la sentencia, quedan reservados a los tribunales y no a la Administración Pública. Por lo tanto, el acto de tramitación del registro de un plan de igualdad no puede estar sometido a un control de la legalidad por parte de la Autoridad Laboral.

No puede la Autoridad Laboral, por tanto, entrar a valorar o cuestionar las reglas de legitimación para la composición de la comisión negociadora o la obligación de incluir la auditoría retributiva, pues ambos forman parte del control de legalidad que excede de lo meramente formal y compete a los tribunales.

Todo esto se traduce en que, si las empresas cumplen con los requisitos formales (ej.: que el plan incluya el contenido mínimo exigido por el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007) y los requisitos de apariencia mínima exigibles (ej.: no haber pactado el plan con una comisión ad hoc cuando se tenía un Comité de Empresa) la Autoridad Laboral no puede impedir la inscripción del plan de igualdad.

Por todo lo anterior, desde **Escura** recordamos que es fundamental contar con un asesoramiento especializado sobre la materia que garantice el correcto cumplimiento de la normativa de igualdad.

