

Desconcierto en las empresas por la caducidad de los planes de igualdad

A diferencia de los convenios, en estos instrumentos no opera la ultraactividad

ALEJANDRA OLCESE MADRID
El tiempo apremia para muchas empresas que empiezan a ver en este 2024 cómo se caduca su plan de igualdad sin que la norma tenga prevista una prórroga automática hasta que se negocie uno nuevo. Es la denominada ultraactividad que sí opera en los convenios colectivos, pero que no está contemplada para estos planes, lo que condena a las compañías a quedarse sin plan de igualdad en vigor en el *impasse* desde que caduque el anterior (cuya vigencia no podía superar los 4 años) y se negocie, acuerde y registre uno nuevo.

Las empresas de 151 a 250 trabajadores debían tener un plan de igualdad negociado y registrado antes del 7 de marzo de 2020; las de 101 a 150 trabajadores deberían contar con uno desde el 7 de marzo de 2021; y las de 50 a 100 empleados tendrían que cumplir este precepto desde el mismo día de 2022. Dado que los planes pueden tener una duración máxima de cuatro años, eso supone que muchas empiezan a ver cómo se caduca su plan o lo hará de forma inminente.

«¿Se trata de un simple olvido del legislador? Naturalmente desconocemos la respuesta, pero la falta de regulación de un régimen de ul-

«Los planes que superen el plazo de vigencia son planes zombies»

El colapso de los sindicatos se agravará con esta renegociación

traactividad pone en jaque tanto a las empresas como a los agentes sociales y deja abiertos muchos interrogantes. ¿Se deben seguir aplicando las medidas del plan de igualdad durante la negociación del nuevo plan de igualdad? ¿Es posible sancionar a la empresa durante las negociaciones del nuevo plan de igualdad? ¿Qué podrían hacer las comisiones negociadoras al respecto?», se pregunta José Luis Díez, socio de Everfive Abogados, en declaraciones a este medio.

La ultraactividad, recuperada con la reforma laboral de 2021, permite que los convenios colectivos se renueven automáticamente cuando expira su vigencia hasta que se apruebe uno nuevo; pero esta no está contemplada para los planes de igualdad, que son elementos «vivos» que se van actualizando a medida que pasa tiempo, en función también de cómo evoluciona la plantilla de las empresas.

«Los planes de igualdad que supe-



Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo. EUROPA PRESS.

LA CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA AMPARA A LAS EMPRESAS

Las empresas deberían intentar pasar el menor tiempo posible sin un plan en vigor, ya que en su ausencia no pueden licitar con la Administración Pública o pedir ayudas. Sería tan perjudicial que es poco probable que las empresas opten por dejar decaer las medidas de sus planes y es previsible que pongan todo su esfuerzo en poder

demonstrar que están en vías de negociar uno nuevo. «Lo ideal sería adelantar las negociaciones para evitar un vacío normativo, pero, conociendo la carga de trabajo que ya tienen las áreas de relaciones laborales de las empresas y los propios sindicatos, pensar en adelantar una negociación no es un escenario realista (no olvidemos que

sigue habiendo numerosos planes de igualdad aún a la espera de ser negociados)», apunta Díez. Si no es posible anticiparse, Alfredo Aspra, socio de LaborMatters, considera que sólo con haber constituido la comisión negociadora del nuevo plan, la empresa ya podría estar «razonablemente amparada». «Tienes un año hasta negociar el nuevo plan, si se supera ese plazo las compañías podrían tener problemas».

ren el plazo máximo de vigencia son planes de igualdad zombies, es decir, planes que están caducados y que no están vigentes a todos los efectos», señala a EL MUNDO Carlos de la Torre, socio de Laboral en Gómez-Acebo & Pombo, quien recuerda que «uno de los problemas que tienen las empresas es el obstáculo a la negociación y el colapso sindical para negociar y renegociar planes de igualdad caducados. En empresas sin representación legal de los trabajadores o centros de trabajo en las que no haya, se dan serias restricciones y demoras a la hora de negociar planes o renegociar aquellos cuya vigencia ha expirado, y por ahí tenemos problemas».

Se refiere al cuello de botella que se ha producido en la negociación de planes de igualdad cuando ha sido necesaria la intervención de los sindicatos más representativos del sector. El volumen de llamadas a UGT y CCOO ha sido tal que ha habido muchas negociaciones que no se han podido atender por falta de recursos. Sólo UGT ha negociado has-

ta la fecha 18.760 planes y ha estimado un coste de 14 millones de euros.

Este colapso—que se agravará previsiblemente con la renegociación de planes caducados y las nuevas obligaciones de negociar protocolos LGTBI o planes de movilidad—no debe preocupar en exceso a las compañías, ya que ha habido dos sentencias del Supremo que determinan que si una empresa ha intentado negociar un plan y no ha podido (porque no ha obtenido respuesta del sindicato representativo) puede registrar un plan que haya elaborado unilateralmente. «La primera dice que opera el silencio positivo: si el sindicato no se pronuncia, se asume que no lo ha desestimado. La segunda valida que una empresa registre un plan que ha elaborado unilateralmente si ha convocado a los sindicatos para la negociación y no se han presentado», apunta David Díaz, socio de Laboral de Baker McKenzie a este periódico.

Vivienda creará una plataforma para regular pisos turísticos

EL MUNDO
El Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana anunció ayer, para antes de que acabe 2025, una plataforma única estatal que unifique datos, estudios y normativas en materia de pisos turísticos con el fin de comprobar qué es lo que mejor está funcionando, adoptar medidas al respecto y combatir el fraude con más agilidad. De cumplirse este plazo, España sería uno de los primeros países europeos en tener una plataforma de este tipo en marcha, afirmó Isabel Rodríguez antes de la Conferencia Sectorial que celebró ayer junto con las comunidades autónomas.

La ministra de Vivienda explicó que con ello se permite un mejor diagnóstico, la implementación de herramientas y la persecución del fraude en un sector en el que ha reconocido que hay mucha «alegalidad» y cuya proliferación está reduciendo la vivienda en alquiler residencial y provocando un incremento de precios. Vivienda mantiene que la proliferación de estos alojamientos limita la oferta, encarece los precios y afecta al acceso a la vivienda. «Frente a cualquier otro uso va a primar siempre el residencial. Cuando se siente amenazado ante el abuso de otros usos, las administraciones tenemos que actuar para dar respuestas», afirmó Rodríguez.

De acuerdo con reglamento europeo que entró en vigor el pasado 20 de mayo para regular el fenómeno de las plataformas que ofertan alojamientos turísticos, los países miembros tienen un plazo de dos años para poner en marcha esta herramienta. Rodríguez explicó que esta normativa europea pretende tener mejores datos para afrontar este fenómeno y perseguir el fraude homologando la gestión de los alojamientos turísticos, aquellos temporales de menos de un año y los de habitaciones, siempre que se formalicen a través de las plataformas creadas para ello, como puede ser Airbnb.

UNIFORMIDAD

Con esta medida se busca una uniformidad de datos entre todos los estados miembros y poder ir más allá, con la ayuda de la Inteligencia Artificial, para perseguir el fraude. En el marco de la Conferencia Sectorial que contó con la participación de las comunidades y sus responsables de Turismo, así como el Ministerio de Industria y Turismo y de la FEMP, Rodríguez propuso usar la conferencia multilateral para la implementación de esta plataforma.