

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/1225/2021, de 13 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acuerdo derivado del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña (código de convenio núm. 79100215012020).

Visto el texto del acuerdo derivado del Convenio colectivo autonómico de la enseñanza y formación no reglada de Cataluña, suscrito por la Comisión negociadora el 12 de noviembre de 2020, relativo a la creación de una Comisión permanente negociadora y al desarrollo mínimo necesario que han de contemplar los planes de igualdad de las empresas afectadas por el convenio, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del acuerdo derivado del Convenio citado en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de abril de 2021

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Acuerdo derivado del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña

Reunidas telemáticamente las organizaciones firmantes del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, el día 12 de noviembre de dos mil veinte, a las 10:00 y dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Décima, se crea la Comisión negociadora, por las personas y organizaciones indicadas a continuación:

CATFORMACIÓ: Ferran Niñerola, Josep Benet, Alberto Tobal

CCOO: Heiko Puechel, Celeste Attias

CVE-DOGC-B-21117001-2021

UGT: Cristina Martín

USOC: Pere Forga, Leandra Belzunces

Orden del día:

- 1.- Creación de la Comisión negociadora del Ir Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña y establecimiento del contenido mínimo necesario que deben contemplar los planes de igualdad.
- 2.- Nombramiento de las personas signatarias del acta.
- 3.- Designación del responsable de Gestión.

1.- Creación de la Comisión negociadora del Ir Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña y establecimiento del contenido mínimo necesario que deben contemplar los planes de igualdad.

De acuerdo con el establecido en el párrafo 2º de la citada Disposición Adicional, acordamos para las empresas afectadas por este Convenio, el desarrollo mínimo necesario que tienen que contemplar en los Planes de Igualdad.

Planes de Igualdad

Artículo 1

Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, se comprometen a promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para ser un derecho básico de las personas trabajadoras, con la finalidad de que este derecho fundamental sea real y efectivo.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres tiene que suponer la ausencia de toda la discriminación, directa o indirecta, en razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de manera tal que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el trabajo y el empleo.

Se reconoce la idoneidad de los procedimientos establecidos en la Comisión técnica y de mediación en igualdad de género y no discriminación del Tribunal Laboral de Cataluña como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos y de análisis o asesoramiento en la elaboración de planes y medidas de igualdad.

Artículo 2

Planes de Igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad en las que se refiere el apartado anterior tendrán que dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007 acuerdo, que tendrán que ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad hubiera acordado en un

CVE-DOGC-B-21117001-2021

procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación de este plan, en los términos que se fijan al indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para el resto de empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

De acuerdo con la redacción dada por el RDL 6/2019 de Medidas Urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el trabajo y el empleo en la Disposición Transitoria doceava, para la aplicación de esta medida se establecen unos periodos transitorios que se computarán desde la publicación del RDL 6/2019, del 1 de marzo, en el BOE, (07/03/2019), que son:

- 1.- Las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras contaban con 1 año para la aprobación de los planes de igualdad. (07/03/2019).
- 2.- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 2 años para la aprobación de los de igualdad. (07/03/2019).
- 3.- Las empresas de más de 50 y hasta 100 personas dispondrán de un periodo de 3 años para la aprobación de los planes de igualdad. (07/03/2019).

Para cuantificar el número de personas trabajadoras de la empresa se computará la plantilla total de la empresa. Cada persona con contrato a tiempo parcial contabilizará como una persona más. A este número se suman los contratos de duración determinada que habiendo sido vigentes durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, de manera que cada 100 días trabajados o fracción se computara como una persona trabajadora más.

Este cómputo se realizará dos veces el año, el último día de junio y de diciembre.

Una vez alcanzado el umbral de personas trabajadoras que hagan obligatorio el plan de igualdad, nace la obligación de negociar y aplicar el plan, aunque posteriormente el número de personas se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la Comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan de igualdad.

En el procedimiento de negociación se tendrá que tener en cuenta:

- 1.- Los plazos previstos para iniciar la negociación:

- a) Las empresas con 50 o más trabajadores: en el plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que se hubieran alcanzado las personas de plantilla que lo hagan obligatorio.
- b) Elaboración acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias, será el fijado en el acuerdo.

En todo caso, las empresas tienen que haber negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice, en cada supuesto, el plazo establecido para iniciar el procedimiento de negociación.

- 2.- El procedimiento de negociación de los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, es el siguiente:

- a) Constitución de una Comisión negociadora en la cual tengan que participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.
- b) Cuando no exista representación legal de los trabajadores, tiene que crearse una Comisión negociadora por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo que tendrá que responder a la convocatoria de la empresa en un plazo de 10 días. La Comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.
- c) La Comisión negociadora puede contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz, pero sin voto. Se promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- d) Se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que tendrán que ser aprobadas y firmadas con manifestaciones por parte, si fuera necesario.
- e) El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo se puede acudir a los procedimientos de

solución autónoma de conflictos.

f) Las personas integrantes de la Comisión negociadora de los planes tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervengan en las negociaciones de convenios y acuerdos colectivos.

3.- La Comisión negociadora tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, según el diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medida y sus instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuántas otras funciones se puedan atribuir en la normativa y el Convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuera aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la Comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización en la plantilla.

La Comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

4.- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá como mínimo las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y en razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión negociadora del plan de igualdad, para eso, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborarlo en relación con las materias enumeradas anteriormente, así como los datos del registro de empresa con los valores promedio de sueldos, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Además del diagnóstico de situación, el plan de igualdad tiene que estructurarse atendiendo al siguiente contenido mínimo.

- Determinación de las partes que lo concierten.

- Ámbito personal, territorial y temporal.

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa o, en su caso, de cada una de las empresas del grupo.

CVE-DOGC-B-21117001-2021

- Resultado de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, termino de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evolución de cada uno de las medidas y objetivos.
- Calendario de las actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solucionar las posibles discrepancias que puedan surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, es el que se determina por las partes negociadoras, aunque no puede ser superior a 4 años.

Las medidas del plan de igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En los planes de igualdad se incluyen a todas las personas trabajadoras de la empresa. Las medidas también se aplican a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante los periodos de prestación de servicios.

Las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas creado al efecto y dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las autoridades laborales de la comunidad autónoma de Cataluña. La inscripción se tiene que acompañar de la correspondiente hoja estadística.

Artículo 3

Prevención de los actos discriminatorios en el trabajo

Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, en razón de sexo y discriminatorio arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quien haya sido objeto del mismo.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán que contribuir a la prevención de todo tipo de acoso mediante la sensibilización de las personas trabajadoras enfrente de lo mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con la misma finalidad de acuerdo con la dirección de la empresa podrán establecerse medidas como la elaboración y difusión de código de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

1.- Acoso sexual y en razón de sexo: a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007 constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso en razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Discriminación directa e indirecta: se considera discriminación directa en razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o hubiera podido ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta en razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, a no ser que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una

CVE-DOGC-B-21117001-2021

finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean necesarios y adecuados.

3.- Actos discriminatorios: también tendrán la consideración de actos discriminatorios, cualquier comportamiento realizado en razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con la finalidad de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso en razón de sexo en el trabajo.

Artículo 4

Información

El Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña ha realizado guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos de género en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantizaran una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

<https://treball.gencat.cat>

Lo que no esté contemplado en los anteriores artículos serán de aplicación la normativa vigente y en particular:

- a) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,
- b) RDL 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.
- c) RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- d) RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2.- Nombramiento de las personas signatarias del acta

Con el ánimo de facilitar la gestión, se acuerda que la presente acta se firme por una sola persona, en representación de cada una de las organizaciones anteriormente citadas en el encabezamiento del presente escrito:

En representación de CATformació: Ferran Niñerola.

En representación de CCOO: Heiko Puechel.

En representación de UGT: Cristina Martín

En representación de USOC: Pere Forga.

3.- Designación del responsable de gestión.

Se acuerda nombrar como responsable de gestión, con el mandato de realizar todas las gestiones para el registro de la regulación de los planes de igualdad del Ir Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña y posterior publicación en el DOGC, a Alfonso Tobal Zapatel con DNI. 43.445.XXX

Sin más temas a tratar, finaliza la reunión a las 11:30 h. y para que así conste a los efectos oportunos, se firma la presente en la fecha y lugar arriba indicados.

(21.117.001)