

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 2444** *Resolución de 6 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se incorpora un Anexo III (Plan de Igualdad sectorial) al texto del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.*

Visto el texto del acuerdo por el que se incorpora un Anexo III (Documento de plan de igualdad sectorial), al texto del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Código de convenio n.º 99000355011982), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de junio de 2019, acuerdo que fue suscrito, con fecha 4 de diciembre de 2019, de una parte, por las organizaciones empresariales FEIGRAF, AFCO y Gremio de Editores, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales FICA-UGT y FSC-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES

Asistentes:

Representación de los trabajadores:

FICA-UGT.
FSC-CCOO.

Representación de los empresarios:

FEIGRAF.
AFCO.
Gremio de Editores.

En Madrid, a las 11:00 horas del día 16 de enero de 2020, se reúne, previa convocatoria, en la calle Rufino González, número 23 bis, de Madrid, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Actúan como Secretarios de Actas: Manuel Fernández Balanza y Salvador Alcolea Martínez.

Reunida la comisión negociadora del Convenio Colectivo, se procede a analizar el requerimiento recibido por parte de la Dirección General de Trabajo. Se acuerda que el acta de fecha día 4 de diciembre quedará de la siguiente manera:

«Una vez constituida la comisión negociadora del Convenio Colectivo, se procede a analizar el documento que ha elaborado la Comisión de Igualdad constituida al amparo de la cláusula adicional del Convenio.

Las partes alcanzan un acuerdo en relación a la ratificación del documento de igualdad elaborado por la Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, creada con esta finalidad sobre la base de la cláusula adicional del Convenio. Se procede a su firma en el día de hoy, adjuntándose al presente acta.

Se acuerda la modificación del Convenio consistente en la introducción de un nuevo Anexo, en concreto el Anexo III, con el texto denominado “Documento de plan de igualdad sectorial”.

De la misma forma, las partes firmantes del Convenio antes referido acuerdan autorizar a José Antonio Pompa Garayzábal, miembro de la Comisión Negociadora del Convenio, a realizar todos aquellos trámites que sean necesarios para la publicación en el “Boletín Oficial del Estado” la modificación del Convenio Colectivo firmada el día 4 de diciembre de 2019.

Se levanta acta en Madrid, a las 12:00 horas del día 4 de diciembre de 2019, con acuerdo.»

Se levanta acta en Madrid, a las 12:00 horas del día 16 de enero de 2020, con acuerdo.

Secretarios de Actas.–Representación Sindical.–Representación Empresarial.

ANEXO III

Documento de Plan de Igualdad Sectorial

Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha considerado conveniente para el sector la elaboración de un documento cuya finalidad es ser una referencia para aquellas empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, no disponiendo del mismo.

Será obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en los siguientes términos:

- Empresas de más de 250 personas trabajadoras ya deben tener elaborado y aprobado el plan.
- Empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250, el 7 de marzo de 2020 deberán haber elaborado y aprobado el plan.
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta 150, el 7 de marzo de 2021 deberán haber elaborado y aprobado el plan.
- Empresas de más de 50 personas trabajadoras y hasta 100, el 7 de marzo de 2022 deberán haber elaborado y aprobado el plan.

Un Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas que pueden incidir sobre acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención contra el acoso; la finalidad perseguida es lograr igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Asimismo, en el plan se deben fijar los objetivos, estrategias y sistemas de evaluación y seguimiento del mismo.

De acuerdo con la normativa, los Planes de Igualdad deberán inscribirse en el registro correspondiente.

La representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras han de constituir una Comisión de Igualdad, que será la encargada de realizar un diagnóstico, fijará unos objetivos del plan, llevará a cabo la implantación del mismo y su seguimiento. La comisión acordará su funcionamiento interno, así como su composición, periodicidad de las reuniones y levantamiento de las actas correspondientes.

1. Diagnóstico.

El diagnóstico ha de llevarse a cabo, al menos, en las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluyendo salud laboral.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones, incluido un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de la solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

En el Plan de Igualdad se expondrán los resultados del diagnóstico, enumerando los aspectos y las áreas en las que se deban introducir mejoras tras conocerse la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Objetivos del plan.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecerán los objetivos a alcanzar, sobre la base de los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Los objetivos del Plan de Igualdad podrán ser, entre otros:

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

3. Implantación y seguimiento.

En la implantación del plan se ejecutarán las diversas medidas recogidas en el mismo.

Una vez implantado el plan, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento del mismo. La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de los trabajadores establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Así mismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación.