

Acta de reunión de la Comisión Negociadora del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera

En la sede de UGT, Avenida de América, 25, de Madrid, a uno de julio de dos mil veintiséis, se reúne la Comisión Negociadora del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, representada por los siguientes señores:

Representación empresarial:

Por CETM: [REDACTED]

Por CEOT: [REDACTED]

Representación social:

Por CC.OO.: [REDACTED]

Por UGT: [REDACTED]

En los últimos meses, la Comisión Negociadora del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera ha venido manteniendo reuniones de cara a proceder a la modificación del texto del II Acuerdo General para satisfacer las exigencias contempladas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En su reunión del pasado 4 de junio, la Comisión Negociadora alcanzó un acuerdo de modificación del II Acuerdo General, pendiente de redacción.

En la reunión de hoy, la Comisión Negociadora ha alcanzado el siguiente **Acuerdo de modificación del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera:**

Primero. Su artículo 11 queda redactado como sigue:

"Artículo 11. Buena fe contractual y prohibición de discriminación.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, expresión de género, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español."

Segundo. Su artículo 18 queda redactado como sigue:

"Artículo 18. Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Los procesos de selección de personal estarán basados en criterios objetivos, que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de género, orientación o identidad sexual o expresión de género."

Tercero. Su artículo 23 queda redactado como sigue:

"Artículo 23. Promoción profesional.

23.1 La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básico del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

23.2 Salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo de ámbito inferior, al cumplir el trabajador en la empresa tres años en la categoría de Mozo o de

Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado, o la de Oficial de Segunda Administrativo, respectivamente.

Los trabajadores ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo precedente, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

23.3 Los procesos de promoción profesional estarán basados en criterios objetivos, que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de género, orientación o identidad sexual o expresión de género."

Cuarto. Se añade un número 17) a su artículo 43 queda redactado como sigue:

"17) Las faltas graves de respeto y consideración así como cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI, ya sea por escrito, verbalmente o de cualquier otra forma."

Quinto. El número 10) de su artículo 44 queda redactado como sigue:

"10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma."

Sexto. Su artículo 51 queda redactado como sigue:

"Artículo 51. Igualdad de oportunidades.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La empresa garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute de los permisos, beneficios sociales y derechos establecidos en el presente convenio sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género.

Las personas trabajadoras podrán utilizar la uniformidad que más se adecúe a su expresión de género, de entre las propuestas ofrecidas por la empresa.”.

Séptimo. Su artículo 62 queda redactado como sigue:

"Artículo 62. Cursos de formación.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Las empresas incluirán en los planes de formación contenidos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, basados en la no discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género.”.

Octavo. Se incluye, como Anexo al texto del II Acuerdo General, el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso al colectivo LGTBI en el sector estatal de transporte de mercancías por carretera que sigue a continuación:

"ANEXO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO AL COLECTIVO LGTBI EN EL SECTOR ESTATAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se incluye el presente protocolo frente al acoso y la violencia al colectivo LGTBI.

I. NATURALEZA Y VIGENCIA

El contenido del presente protocolo ha sido acordado por la comisión negociadora del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera como parte del contenido de dicho acuerdo por lo que resulta de obligado cumplimiento para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del citado acuerdo, siendo de aplicación directa a las relaciones laborales afectadas por el mismo.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y permanecerá en vigor mientras permanezca vigente el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera y hasta que sea sustituido por otro Acuerdo General.

II. DECLARACION DE PRINCIPIOS

Las empresas del sector se comprometen con la igualdad de trato y la no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI así como en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Con el presente protocolo, se manifiesta la tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, se subraya el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal, sea personal propio o procedente de otras empresas.

Asimismo, se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja.

Al implantar este procedimiento, se asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas incluidas en el sector de transporte de mercancías por carretera conforme a los ámbitos de aplicación y la estructura de negociación colectiva establecida en el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por carretera, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de las empresas.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientela y visitas, entre otros.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en cualquier empresa del sector.

IV. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.*
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.*
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.*

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

(i) Presentación de la queja o denuncia

La denuncia se presentará por la persona afectada o por quien ésta autorice.


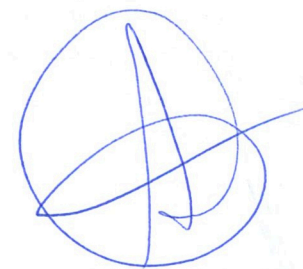
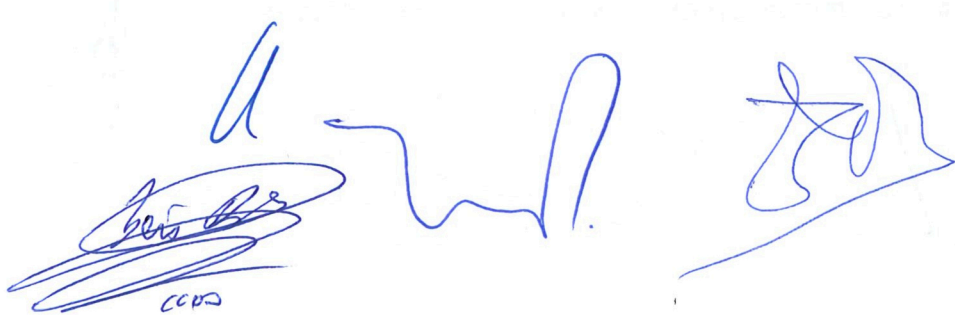
En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activación del protocolo.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja o denuncia de acoso a cualquier miembro de la Comisión Instructora, se dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia se podrá hacer por correo electrónico o por el canal interno de información para presentación de denuncias (tal como establece la Ley 2/2023) si lo hubiera o también por escrito y en sobre cerrado dirigido a la empresa.

(ii) Constitución de la Comisión Instructora



Recibida la queja o denuncia en las modalidades establecidas, la empresa constituirá una comisión instructora encargada de investigar los hechos denunciados.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

(iii) Expediente de investigación

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Empresa podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima si se pudiera.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por su representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

Finalizada la investigación, la comisión instructora elaborará un informe en la que se recogerán la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede, concluyendo si, en su valoración, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora propondrá a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión instructora hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 5 días laborables más.

VI. RESOLUCIÓN

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo no superior a 10 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

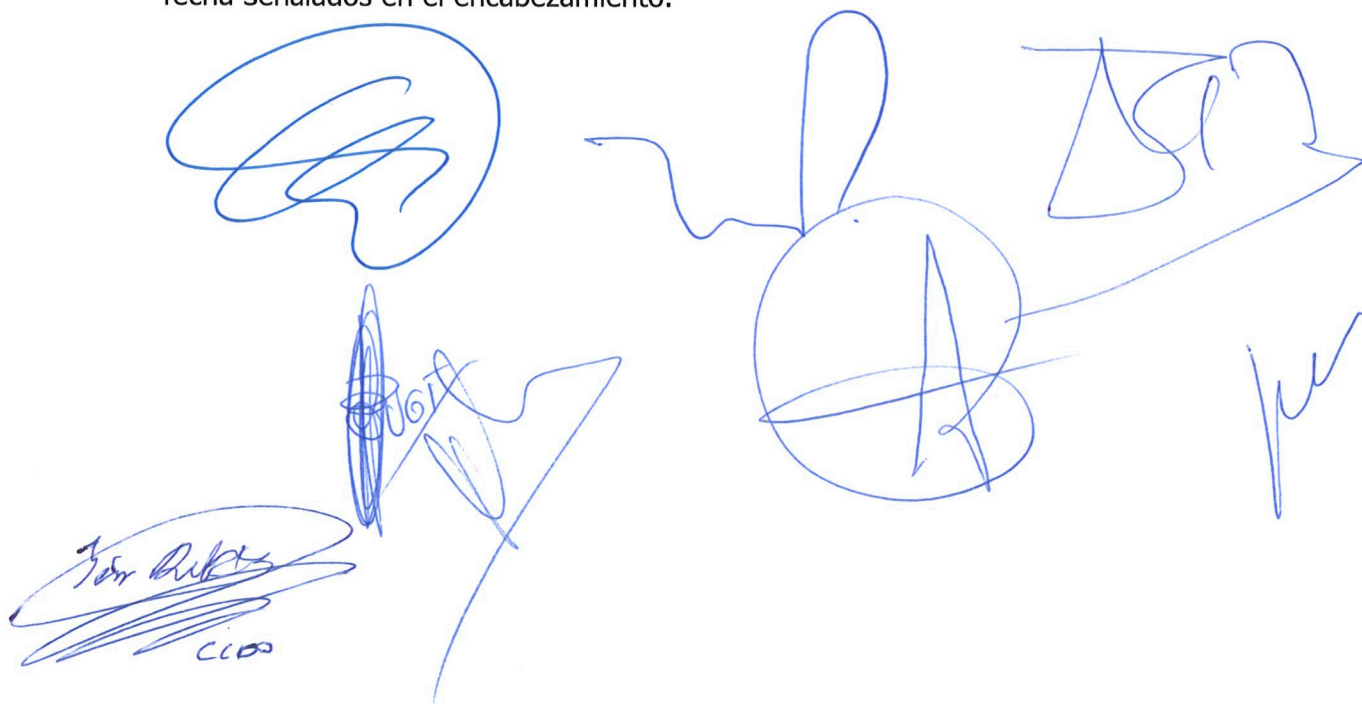
La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora.

De confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, las empresas podrán sancionar a quien corresponda para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá, en su caso, a:

- a) archivar las actuaciones, en su caso, levantando acta al respecto.*
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas, incluida la sanción correspondiente en su caso, en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.*
- c) adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse.”.*

Sin más asuntos de que tratar, se da por terminada la reunión, levantando la presente Acta por cuadruplicado y a un solo efecto, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Javier Rubi' with 'CIB' written below it. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'A'. To the right, there is another signature that looks like 'M'. There are also some other scribbles and lines scattered around the main signatures.