

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la modificación del Convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (Expediente C- 011/2024, Código 33001125011981), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 17 de febrero de 2025, en la que se acuerda la Modificación del texto añadiendo la Disposición Adicional Séptima, para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 18 de febrero de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2025-01391.

Disposición adicional séptima para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/20 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 estipula lo siguiente.

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

"Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI":

- a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza
- b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

- c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:
 - La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.
 - El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - La 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.
 - La 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.
 - La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - La 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.
 - La 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.
- d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

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 presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, 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.



- e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a las 11:40 horas del día 3 del mes de febrero de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias, compuesta por, de una parte, los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General De Los Trabajadores (UGT) y la Corriente Sindical de Izquierda (CSI) y de otra, los representantes de las asociaciones empresariales Corporación Asturiana de Transporte (CAR), Asturiana de Viajeros Pequeña y Mediana Empresa de Transporte (ASVIPYMET), Asociación de Transportistas Asturianos (ASTRA).

Representación social:

UGT

Titulares:

Iván José López Reguero.

Manuel Enrique Sánchez Fernández.

Jaime García González.

Manuel Ángel García Díaz.

Ignacio Vega Fernández.

Pablo Gutiérrez Álvarez.

Alberto Simal Sánchez.

Alejandro Quintanal García.

Asesores:

Luis Blanco Junquera.

Suplentes.

Francisco Uceda Pérez.

Carlos Osorio Fernández.

CC. OO

Faustino Fernández Huerta.

José Francisco Braña Artime.

Manuel Ramos Bustos.

Diego Abello Peña.

Manuel Antonio Borges Martins.

Suplentes:

Adriano Suárez Iglesias.

Ángel Ramón López Alfonso.

Ana María Rodríguez Balboa.

Asesores:

Manuel García Fernández.

CSI

Marcos Álvarez Peláez.

Rebeca Centeno González.

Asesores:

Ricardo Alvarez González.



Representación empresarial:

Asociación Empresarial Corporación Asturiana de Transporte (CAR):

- D.ª Ana Belén Barredo Escobio.
- D. Juan Antonio Pérez Bañuelos.
- D. Luis García Panizo.
- D. Francisco Manuel Fernández Cuervo Arango.

Suplentes:

- D. Javier de los Ríos.
- D. Jorge Suárez López.

ASVIPYMET

- D.ª Patricia Díez Isla.
- D.ª Rocío Díez Isla.
- D. Pedro Pablo Álvaro García.

Suplente:

- D. José Luis González González.

ASTRA

- D.ª Maite Casal Ibirico.

Asesor:

- Roberto García Suárez.

Suplente:

- Valentín Delgado Fernández.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Transporte por Carretera del Principado de Asturias se reúne en base al artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de realizar una revisión parcial del Convenio Colectivo para la inclusión de medidas de igualdad LGTBI.

Tras debate y negociación las partes se muestran conformes sobre firmar el acuerdo de eficacia general adjunto que formará parte del Convenio Colectivo salvo los representantes de la Corriente Sindical de Izquierda puesto que consideran que las medidas adoptadas no son suficientes para firmar el presente acuerdo.

Las partes firmantes autorizan a Alberto Saldaña Manero con DNI ***0605** a realizar los trámites necesarios para la inscripción, registro y publicación del presente acuerdo en el BOPA.

Y no habiendo más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 12:30 horas del día 03 de febrero de 2025.

CCOO

UGT

ASTRA

CSI

CAR

El Secretario

ASVIPYMET