

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

17059 *Resolución de 22 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Marco del sector de distribución comercial de alimentación.*

Visto el texto del Acuerdo Marco del sector de distribución comercial de alimentación (Código de convenio n.º 99100145072026), que ha sido suscrito el día 15 de julio de 2026, de una parte, por la Asociación Española de Distribuidores, Autoservicios y Supermercados (ASEDAS) y la Confederación Española de Comercio (CEC), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT y FETICO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 22 de julio de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACUERDO MARCO DEL SECTOR DE DISTRIBUCIÓN COMERCIAL
DE ALIMENTACIÓN****Artículo 1. Partes firmantes.**

Son partes firmantes del presente acuerdo marco del sector de distribución comercial de alimentación («Acuerdo Marco»), de una parte, como representación sindical, CC. OO., UGT y FETICO; y, de otra, como representación empresarial, ASEDAS y la CEC.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen como legitimadas y representativas en el sector a nivel estatal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («ET» o «Estatuto de los Trabajadores»).

Artículo 2. Ámbito funcional.

1. El presente Acuerdo Marco será de aplicación en las empresas del sector de distribución comercial de alimentación y bienes de consumo no duradero (el «Sector») realizada a través de las cadenas y empresas de supermercados, autoservicios de alimentación y tiendas de descuento (Clasificación Nacional de Actividades Económicas-CNAE 4711) y empresas mayoristas (CNAE 4639 y 4690), en todos los casos con

predominio de productos alimentarios, así como en las empresas asociadas o dependientes de las centrales de compra y en las empresas franquiciadas por las anteriores cuando realicen predominantemente la misma actividad de distribución de productos alimentarios.

2. Quedan excluidas del ámbito funcional del presente Acuerdo Marco:

a) Las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo sectorial de grandes almacenes.

b) Las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo de perfumerías y afines, y del convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo Marco será aplicable en todo el territorio de España.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Acuerdo Marco será aplicable a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas del Sector mediante un contrato de trabajo, con exclusión de las personas comprendidas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) y tendrá una vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 6. *Denuncia del Acuerdo Marco.*

1. La denuncia del presente Acuerdo Marco podrá ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas y deberá realizarse por escrito con un preaviso de al menos seis meses antes del final de su vigencia, inicial o prorrogada, conteniendo las cláusulas del Acuerdo Marco que se pretenden añadir, suprimir o revisar y el alcance de su revisión.

2. Una vez efectuada la denuncia se promoverá por la parte legitimada la negociación de la revisión del Acuerdo Marco, constituyéndose la comisión negociadora en el plazo del mes siguiente.

3. De no mediar denuncia expresa de las partes, con el plazo de antelación señalado en el párrafo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Marco se prorrogará anualmente.

Artículo 7. *Régimen de la ultraactividad normativa del Acuerdo Marco.*

1. En caso de denuncia en el tiempo y forma señalados en el artículo anterior, el Acuerdo Marco mantendrá su vigencia normativa.

2. Para la solución de las discrepancias que pudieran plantearse en las negociaciones de revisión del Acuerdo Marco, las partes se someterán a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en el vigente en cada momento Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales («ASAC»).

Artículo 8. *Estructura de la negociación colectiva en el Sector.*

1. La estructura de la negociación colectiva en el Sector incluido en el ámbito funcional del presente Acuerdo Marco estará conformada por:

a) El presente Acuerdo Marco Estatal.

b) Los vigentes Convenio Colectivo Marco del Sector de la Distribución de Mayoristas de Alimentación de Cataluña y Convenio Colectivo del Sector de

Supermercados y Autoservicios de Alimentación de Cataluña, que establecen en su ámbito reglas de concurrencia en la estructura de la negociación colectiva.

Los acuerdos o convenios colectivos sectoriales de comunidad autónoma del comercio de alimentación, de minoristas o detallistas de alimentación o de supermercados, aplicables a las empresas del sector que no tienen convenio colectivo de empresa o de grupo de empresas.

Los convenios colectivos provinciales del comercio en general, del comercio de alimentación, de minoristas o detallistas de alimentación o de supermercados, aplicables a las empresas del sector que no tienen convenio colectivo de empresa o de grupo de empresas.

c) Los vigentes convenios colectivos de empresa, de grupo de empresas y de empresas vinculadas.

2. El presente Acuerdo Marco ostenta una posición de preeminencia en la negociación colectiva del sector de distribución comercial de alimentación y bienes de consumo no duradero, siendo el único con competencia en todo el Sector y en el ámbito estatal para determinar la estructura de la negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, y las materias a negociar en los ámbitos inferiores.

3. No obstante lo anterior, se podrán negociar acuerdos marco subsectoriales y, en particular, para el subsector de mayoristas, en los que se podrán regular, en su ámbito de aplicación, condiciones específicas.

4. El presente Acuerdo Marco respeta la prioridad aplicativa del Convenio Colectivo Marco del Sector de la Distribución de Mayoristas de Alimentación de Cataluña y del Convenio Colectivo del Sector de Supermercados y Autoservicios de Alimentación de Cataluña, los actualmente vigentes convenios colectivos sectoriales, autonómicos o provinciales, de empresa y de grupo de empresas o de empresas vinculadas en todas las materias que regulen, como unidades de negociación preexistentes al presente Acuerdo Marco.

En el caso de que en una determinada empresa o grupo de empresas pudiera resultar de aplicación un convenio sectorial además del convenio de empresa, grupo o empresas vinculadas, la prioridad aplicativa corresponderá, de conformidad con lo previsto en el párrafo anterior, a este último mientras se mantenga la unidad de negociación constituida previamente a la entrada en vigor del presente Acuerdo Marco, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Las cláusulas normativas del presente Acuerdo Marco serán directamente aplicables desde su entrada en vigor en los términos establecidos en cada una de ellas siempre y cuando no exista una regulación específica por algún otro convenio colectivo, autonómico, provincial o de empresa.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad del Acuerdo Marco.*

Al ser las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la jurisdicción social competente anulase alguno de sus pactos, se volverá a negociar en su totalidad.

Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

1. Se establece como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo Marco una Comisión Paritaria integrada por 9 personas representantes de las asociaciones empresariales y 9 personas representantes de los sindicatos firmantes del mismo, en proporción a la representatividad ostentada en el momento de su firma, pudiendo acudir a las reuniones asistidas de las dos personas asesoras que estimen convenientes.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:
 - a) La intervención en los conflictos colectivos planteados en la interpretación y aplicación del presente Acuerdo Marco, en los términos establecidos en el vigente ASAC, al que se adhieren de manera expresa, sometiéndose a los órganos de mediación y arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje («SIMA»).
 - b) El seguimiento de su aplicación y el desarrollo de aquellas materias que se hubieran atribuido a la comisión.
 - c) La elaboración de un mapa de la negociación colectiva del Sector.
3. Las reuniones de la Comisión Paritaria podrán ser convocadas por cualquiera de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco, previa comunicación escrita a las demás indicando los puntos del orden del día.
4. La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a la reunión asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen.
5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.
6. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se considerarán parte del Acuerdo Marco y gozarán de su misma eficacia jurídica, debiendo remitirse a la autoridad laboral para su registro y publicación oficial.
7. Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión Paritaria la calle Cedaceros, 11, 2.º G, 28014, Madrid.

Artículo 11. *Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

1. Introducción.
 - 1.1 El presente artículo se incorpora en aplicación de lo dispuesto 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 («Ley 4/2023»), y en 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 («Real Decreto 1026/2024»).
 - 1.2 De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 y en el artículo 2 del Real Decreto 1026/2024, el presente artículo se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del ET, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1.3 siguiente. El resto de las empresas podrán aplicar las medidas establecidas en el presente artículo en virtud de acuerdo colectivo o política unilateral.
 - 1.3 Este artículo tendrá el carácter de norma supletoria, aplicable solamente en el caso de ausencia de convenio colectivo aplicable en una empresa o de ausencia de regulación de esta materia en el convenio colectivo, acuerdo colectivo o política empresarial aplicable en la misma.
 - 1.4 Además, las partes han negociado la regulación contenida en este precepto sobre la base de la regulación vigente en la fecha de entrada en vigor del Acuerdo Marco. No obstante, si en el futuro se produjese alguna modificación normativa en esta materia, las partes se comprometen a reunirse para abordar las modificaciones que sean necesarias sobre este artículo para adaptarse a lo exigido legal o reglamentariamente en cada momento.

2. Principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y entorno laboral favorable a la diversidad.

2.1 Se respetará el principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo

familiar, contribuyendo a crear un entorno laboral favorable a la diversidad y a la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

2.2 Con el fin de procurar un entorno laboral favorable a la diversidad y señaladamente para la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, se establecen las siguientes directrices:

- Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- Comunicación: no se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
- Reputación: se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
- Discreción en la reprensión: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
- Uniformidad y equidad: la aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

3. Definiciones.

3.1 Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

3.2 Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

3.3 Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

3.4 Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

3.5 Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

3.6 Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

3.7 LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

3.8 Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

3.9 Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

3.10 Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. Medidas en el acceso al empleo.

4.1 Las empresas deben adoptar prácticas de contratación sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

4.2 Constituirá vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación la conducta de mera declaración pública de intenciones de la empresa de no contratar personas LGTBI aun cuando ello no se haya traducido real y actualmente en la no contratación efectiva de ninguna persona perteneciente a este colectivo.

4.3 Para garantizar, en los procesos de selección, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio. En este sentido se prohíbe cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad sexual o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Las personas que participen en los procesos de selección en las empresas contarán necesariamente con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI, evitando todo sesgo discriminatorio.

4.4 Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, resulten causa de exclusión de los procesos selectivos de personal.

5. Clasificación profesional.

5.1 Los criterios para la clasificación profesional se basarán en elementos objetivos sin comportar discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI.

5.2 Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, como causa de exclusión en la promoción profesional.

5.3 La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones y en atención a criterios de cualificación y capacidad.

5.4 Las empresas formarán en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

5.5 En las decisiones de extinción del contrato de trabajo en ningún caso podrá tenerse presente la condición de las personas trabajadoras LGTBI.

6. Formación y sensibilización.

6.1 Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

6.2 La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a personas con responsabilidad en la dirección de personal. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

- Conocimiento general y difusión del presente artículo, sus medidas, alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, contenidas en la norma legal.

7. Medidas en el ámbito de la salud laboral y riesgos psicosociales.

7.1 Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

7.2 Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

7.3 Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, corrigiendo las deficiencias en la organización del trabajo que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o discriminatorias contra el colectivo LGTBI.

8. Acompañamiento a personas trans en la transición de su nombre.

8.1 El cambio de nombre de uso legal está previsto en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de cuatro meses, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre. Existe por tanto la necesidad de que en el ámbito laboral se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un nombre sentido a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos. En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación.

La persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la dirección de la empresa, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el artículo 44 de la Ley 4/2023 en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo; y deberá ser contestada por la empresa en el plazo de diez días desde la solicitud.

8.2 Una vez la persona haya cambiado su nombre en el Registro Civil, por aplicación del artículo 44 de la Ley 4/2023 y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, recibos salariales y cualesquiera otros documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Artículo 12. *Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.*

1. La violencia contra las mujeres constituye la manifestación más cruel de la desigualdad de género y la discriminación que sufren las mujeres, de graves consecuencias para el conjunto de la sociedad con efectos perversos para las mujeres, que ven gravemente perjudicada su salud integral y su desarrollo profesional, económico y laboral.

El aislamiento social, pérdida de ingresos económicos son algunos de los factores que dificultan enormemente afrontar esta situación. Las empresas en estos casos tienen un papel determinante y es por ello que las empresas comprendidas en este acuerdo marco velarán por el establecimiento de medidas que, garantizando la seguridad integral de la mujer que sea víctima de violencia de género o de violencia sexual, posibiliten el mantenimiento del empleo.

2. La condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, mientras se mantenga, se acreditará previa presentación a la dirección de la empresa de un documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa que en cada momento pueda resultar de aplicación.

3. Se asegurará un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.

4. El presente artículo tiene el objetivo de recoger las medidas básicas en esta materia, todas ellas sin perjuicio de otras que legal o convencionalmente sean establecidas y del carácter de norma supletoria del presente artículo, como pueden ser:

- Establecer flexibilidad en la jornada, turnos y horarios, facilitando la adaptación de sus condiciones de trabajo a sus circunstancias personales y familiares para hacer efectivo su derecho a la protección social integral.

- Las víctimas de violencia de género tendrán prioridad ante la solicitud de un cambio de centro de trabajo u otras medidas de movilidad geográfica, con el fin de garantizar el mantenimiento del empleo y su protección.

- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo o faltas de puntualidad ni conllevarán el descuento de salario, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o violencia sexual, incluidas las que estén dirigidas a menores a cargo de las trabajadoras, acreditadas por los servicios sociales de atención o por personal médico de los servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual tendrán derecho a un permiso retribuido para comparecer ella misma o acompañando a menores a cargo que convivan con ella, por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los tramites y procedimientos derivados de su situación.

- La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras de los casos tratados y medidas aplicadas, siempre que ello permita observar la debida confidencialidad y anonimato de los datos de identificación de la trabajadora.

5. Este artículo tendrá el carácter de norma supletoria, aplicable solamente en el caso de ausencia de regulación de esta materia en convenio colectivo, acuerdo colectivo, plan de igualdad o política empresarial aplicable a la empresa.

Artículo 13. *Igualdad real y efectiva para las mujeres.*

1. Medidas para la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. Debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o los cuidados.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial definido en el presente Acuerdo Marco, en particular, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («LO 3/2007») e incorporando tal y como determina la propia ley, las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, entre otras.

Todas las disposiciones contenidas en el presente artículo, incluidos los protocolos regulados en el anexo, tendrán carácter de norma supletoria, aplicable solamente en el caso de ausencia de regulación de esta materia en convenio colectivo sectorial, convenio colectivo de empresa, acuerdo colectivo, plan de igualdad o política empresarial aplicable a la empresa.

2. Principio de transparencia retributiva e igualdad en la retribución por trabajo de igual valor.

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En base al cumplimiento de elaboración de los registros retributivos en cada empresa, se garantiza que estos estén disponibles al menos en el primer semestre del año siguiente al ejercicio en cuestión, con información desagregada de todos y cada uno de los conceptos retributivos que componen el salario en la empresa, con una clasificación de la plantilla que vendrá determinada por el sistema de clasificación del convenio y los puestos existentes en cada empresa.

3. Negociación de los Planes de Igualdad.

Todas las empresas comprendidas en este convenio, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, 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, así como a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este artículo según determina el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo («Real Decreto 901/2020»).

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

Para grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, atenderán preferentemente planes de igualdad de grupo.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad se referirán, entre otras, a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

También podrán contemplar las siguientes materias: violencia de género, salud laboral con perspectiva de género y comunicación.

La comisión negociadora se constituirá según determina el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

4. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

4.1 Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

4.2 Asimismo, y en cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (artículo 14.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales –«Ley 31/1995»–). Por tanto, las medidas y procedimientos deberán garantizar esta protección a las personas trabajadoras frente a estas conductas con independencia de quién las ejerza, la relación contractual de las personas que intervienen, así como analizar la posible mayor exposición a sufrir el acoso sexual o por razón de sexo en el desempeño de la actividad laboral.

4.3 Definición. El artículo 7 de la LO 3/2007 define:

– El acoso sexual como 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.

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

4.4 Con el objeto de prevenir y erradicar el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se establecen las siguientes medidas:

- a) La empresa debe crear un entorno de respeto y trato cortés en el ambiente de trabajo, basado en los principios de igualdad de trato, no discriminación, respeto y dignidad.
- b) Se facilitará información a todo el personal sobre los principios anteriores.
- c) Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones contrarias a los principios anteriores, tanto en el lenguaje como en la comunicaciones y actitudes.

Artículo 14. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes de este Acuerdo Marco consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa del comercio, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector de distribución comercial de alimentación y gran consumo realizada a través de supermercados, empresas mayoristas, centrales de compra y empresas franquiciadas por las anteriores debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

– Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

– Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Este artículo podrá ser desarrollado en el convenio colectivo aplicable en cada empresa o, en su caso, en acuerdos colectivos o políticas aplicables en la empresa.

Artículo 15. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.*

1. Objeto.

Este protocolo tiene por objeto conseguir la protección de las personas trabajadoras y el tejido productivo que puedan resultar afectados con motivo de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, en atención a lo establecido en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo de actuación en el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos se aplicará en todos los establecimientos, bajo el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, con carácter de norma supletoria, aplicable solamente en el caso de ausencia de regulación de esta materia en el convenio colectivo aplicable en la misma, en acuerdo colectivo o política empresarial aplicable en la empresa.

3. Medidas de actuación frente a catástrofes naturales.

En el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como el cumplimiento de las instrucciones emitidas por las autoridades competentes en materia de emergencias y protección civil.

En función del tipo de alerta decretado por las autoridades competentes en materia de emergencias y protección civil, las empresas deberán adoptar las correspondientes medidas adecuadas al nivel de gravedad. Entre otras, en función de las circunstancias particulares concurrentes en cada caso, las empresas podrán llegar a adoptar medidas como el adelantamiento del horario de salida o el retraso en el horario de entrada, la reorganización de los turnos para evitar desplazamientos de personas trabajadoras o incluso el cierre preventivo del centro de trabajo.

También se tendrán en cuenta este tipo de alertas decretadas por las autoridades competentes de emergencias y protección civil a los efectos del disfrute del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Las eventuales medidas que pueda adoptar la empresa se comunicarán a través de los medios de comunicación y canales oficiales existentes en cada empresa, debiendo las personas trabajadoras mantenerse activamente informadas sobre la evolución de la situación.

4. Medidas preventivas.

Teniendo en cuenta que las situaciones de emergencia derivadas de fenómenos meteorológicos adversos («FMA») son muy cambiantes y existe incertidumbre de su gravedad hasta el último momento, la dirección de la empresa y el departamento de prevención de riesgos laborales deberán contar con información constante y lo más actualizada posible de las probables consecuencias derivadas de FMA y demás daños que puedan dificultar o impedir la llegada o salida hacia o desde el lugar de trabajo al objeto de que aquellos puedan liderar, coordinar y ejecutar las correspondientes medidas

preventivas que hayan de aplicarse en cada momento en atención a la naturaleza del FMA. Como consecuencia del probable escenario derivado de un FMA, y en atención a las indicaciones de las autoridades competentes (estatales, autonómicas o locales), se valorará y determinará cuáles son las medidas más adecuadas que se deben adoptar cuando, por causa de fuerza mayor, pueda haber un impedimento para acceder al lugar de trabajo o salir de éste y ello pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, podrán adoptarse, cuando sean adecuadas a la naturaleza del FMA que pueda producirse. Son las siguientes:

- Planes de evacuación detallados para cada ubicación específica (rutas de evacuación en caso de ser necesario y puntos seguros de reunión).
- Puesta a disposición de una acción formativa no obligatoria enfocada a rutas de evacuación.
- Se procurará establecer canales de comunicación interna para que todas las personas trabajadoras reciban información durante la emergencia.
- Se proveerá a cada centro de trabajo de kits de emergencia para hacer frente a situaciones de emergencia derivadas de FMA.
- Las decisiones que adopte la empresa se comunicarán lo antes posible por la dirección del centro de trabajo o por el departamento de prevención de riesgos laborales a la representación legal de las personas trabajadoras, a los/as delegados/as de prevención y a todas las personas trabajadoras que puedan verse afectadas.
- No asumir riesgos innecesarios para salvar bienes materiales.
- Una vez finalizado el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales en el menor tiempo posible.
- Cuando, por las consecuencias derivadas de los FMA y ante un posible riesgo para la seguridad, a la persona trabajadora le sea imposible desplazarse al puesto de trabajo, deberá comunicarlo lo antes posible a la dirección de la empresa, facilitando de manera detallada las causas que impiden su desplazamiento.
- La empresa evaluará el/los centro/s de trabajo que puedan encontrarse en zonas potencialmente inundables y llevará a cabo las medidas necesarias para evitar los riesgos derivados de dicha circunstancia en todo caso siguiendo la normativa prevista por las autoridades competentes a estos efectos.

5. Medidas a adoptar después de la catástrofe y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La dirección de la empresa, así como la persona técnica especialista si fuera necesario, informando a la persona delegada de prevención y a las personas trabajadoras deberán contemplar las siguientes tareas, cuando sean adecuadas a la naturaleza del FMA:

- Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.
- Ventilar las áreas afectadas.
- No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado de que los mismos están secos.
- Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán las medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de volver a ser utilizadas.
- Se revisarán las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que hayan quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.
- Para evitar los riesgos durante el periodo de limpieza deberá usarse el sentido común y en todo caso contar con los equipos de protección individual que correspondan en cada caso.

– Si se diese el caso de que cualquier fenómeno meteorológico afectase en alguna de las tareas del plan de prevención del centro de trabajo, se deberá volver a evaluar por el servicio de prevención dicho lugar para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras y de los clientes.

– Vigilancia y seguimiento de la salud, tanto física como mental, de las personas trabajadoras afectadas, en los términos legalmente previstos.

6. Recomendaciones.

En el presente apartado se abordan las recomendaciones que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de tenerse en cuenta cuando acaezca un FMA, dándose prioridad a aquellas relacionadas con los desplazamientos en vehículo. Son las siguientes:

– Es importante informarse periódicamente de las condiciones meteorológicas previstas y prestar atención a las indicaciones que vaya dando la autoridad competente.

– En caso de desplazamientos en vehículo, se extremarán las precauciones.

– Es importante informarse de las condiciones meteorológicas previstas y prestar la atención a las indicaciones que se vayan dando desde la autoridad competente.

Artículo 16. *Prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.*

1. Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Marco comparten el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en el sector, por lo que es imprescindible realizar un esfuerzo conjunto de empresas, personas trabajadoras, Administraciones públicas, organizaciones sindicales y Empresariales para fomentar la cultura preventiva y favorecer la aplicación concreta de la normativa, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, en materia de integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

Teniendo en cuenta la legislación vigente en la materia, y previo análisis de lo pactado hasta la fecha en los convenios colectivos sectoriales incluidos en su ámbito funcional en la forma que se establece en este Acuerdo Marco las partes firmantes han acordado lo dispuesto en los apartados siguientes. En todo caso, las disposiciones incluidas en el presente artículo tendrán el carácter de norma supletoria, aplicable solamente en el caso de ausencia de regulación de esta materia en convenio colectivo sectorial, convenio colectivo de empresa, acuerdo colectivo, plan de igualdad o política empresarial aplicable a la empresa.

2. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo Marco y de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que corresponde a la dirección de la empresa, los órganos de representación legal de las personas trabajadoras tendrán las competencias que en esta materia les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley 31/1995.

En consecuencia, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en ejercicio de los derechos y deberes que les son propios, velarán por evitar una incidencia negativa de los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones en las condiciones de trabajo y la salud del personal.

3. Evaluación de riesgos.

A efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos, las empresas afectadas por el ámbito del presente acuerdo tendrán en cuenta especialmente aquellos factores de riesgo que se deriven de la tarea que realizan las personas trabajadoras.

En este sentido la evaluación se realizará conforme a la legislación aplicable y guías técnicas específicas.

Asimismo, se prestará especial atención a los riesgos que pudieran derivarse del sistema organizativo de las empresas y los aspectos psicosociales del trabajo, aplicando para su evaluación métodos oficiales o generalmente reconocidos como válidos.

En la identificación y evaluación de riesgos se contemplará en cualquier caso la exposición a los mismos que puedan tener las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, identificando de manera clara los puestos de trabajo susceptibles de ser considerados de riesgo en dichas situaciones, con las correspondientes medidas preventivas.

4. Vigilancia de la salud.

El personal afectado por el ámbito de este acuerdo se podrá someter, con carácter voluntario para la persona trabajadora, a reconocimientos médicos correspondientes por cuenta de la empresa, que se harán conforme a los criterios que recoge el artículo 22 de la Ley 31/1995 y el artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En consecuencia, la vigilancia de la salud se abordará en cada empresa como parte fundamental de la actividad preventiva y sus resultados relativos a las limitaciones detectadas se analizarán para proponer las consiguientes medidas preventivas.

5. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Las partes podrán desarrollar los derechos de información y consulta de las delegadas y delegados de prevención previstos en la normativa, en lo que respecta a las funciones y actividades a ejercer por la mutua dentro de las empresas, que inciden directamente en la prevención, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

6. Acoso psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes reconocen la gravedad de los daños psíquicos que posibles situaciones de acoso psicológico pueden provocar en las personas trabajadoras, y la necesidad de evitar que estas conductas se desarrollen en el seno de las empresas afectas al presente acuerdo. Es por ello que manifiestan tolerancia cero ante cualquier tipo de actuación acosadora.

La empresa adoptará las medidas que considere adecuadas para prevenir el acoso laboral y lograr un ambiente de trabajo seguro, libre de cualquier tipo de acoso, fomentando una cultura de respeto y empatía.

Adicionalmente, con el fin de dotarse de herramientas que apliquen procedimientos concretos para tratar las posibles denuncias que se presenten, las partes acuerdan establecer un «Protocolo de Actuación» a aplicar en las empresas, para verificar las situaciones que se denuncien y gestionar el problema, conforme a los siguientes puntos:

- Con carácter previo, siempre que la conducta lo permita, se podrá gestionar a través de un procedimiento informal con el que se ponga fin a cualquier conducta de acoso. En todo caso, la víctima siempre podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la existencia y naturaleza del procedimiento informal, facilitando la identidad de la persona denunciante siempre que ésta lo autorice.

- Con una composición paritaria empresa y representación sindical se constituirá una Comisión de Investigación.

- Dicha comisión investigará la veracidad de la denuncia y para ello, entre otras actuaciones, se entrevistará con la persona denunciante y denunciada por separado. Asimismo, las partes integrantes de dicha comisión guardarán el sigilo que el tema exige.

- La conclusión sobre la existencia o no de acoso deberá ser motivada y, en caso de haber determinado la existencia de la situación de acoso denunciada, requerirá a la empresa para que disponga las medidas necesarias.

– Conforme a lo establecido en el capítulo de faltas y sanciones del régimen disciplinario aplicable en cada caso, en caso de haber apreciado la concurrencia de una conducta de acoso, la empresa impondrá a la persona acosadora la sanción correspondiente, considerando la falta de carácter muy grave.

– Este protocolo respetará el derecho que pueda ejercer la víctima de interponer las acciones legales o judiciales que considere oportunas más allá del mismo.

ANEXO

Protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Declaración de principios

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Los principios en los que se deberán basar son: la prevención, la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

2. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas informantes («Ley 2/2023»), 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.

3. Procedimiento informal

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso podrá comunicarlo a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa (responsable de Recursos Humanos), a la dirección de la empresa y/o a los representantes sindicales. En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá, con la mayor brevedad, por la dirección de la empresa, a advertir a la persona que ha sido acusada de cometer acoso, que dicha conducta está

prohibida en la empresa, que es ofensiva e incómoda y que interfiere en el trabajo, requiriéndole para que, de ser cierto, proceda a poner fin inmediatamente a la misma.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la existencia y naturaleza del procedimiento informal, facilitando la identidad de la persona denunciante siempre que ésta lo autorice.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal mediante la interposición de la correspondiente denuncia.

4. Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i) la persona presuntamente afectada, (ii) la representación legal de las personas trabajadoras o (iii) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso. En estos dos últimos casos, será necesaria la aceptación del trabajador afectado por escrito el inicio del procedimiento y con identificación de la persona denunciante.

La denuncia se podrá dirigir:

- A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
- Directamente al canal de denuncia en base a la Ley 2/2023.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de tres días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

5. Medidas cautelares

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

6. Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora estará

formada por representantes tanto de la dirección de la empresa como de la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas personas recibirán formación específica en acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión Instructora cuantos recursos materiales sean necesarios para su correcto funcionamiento.

7. Expediente

La Comisión Instructora abrirá el correspondiente «expediente de investigación por presunto acoso». Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión Instructora será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la comisión considere deban personarse.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión Instructora podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

8. Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de quince días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada la Comisión Instructora.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones. En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso», y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada «autor/a de conducta constitutiva de acoso», o «no autor/a de conducta constitutiva de acoso».

Dicha resolución se remitirá a la dirección de Recursos Humanos para la toma de la decisión final:

– Cuando se constate la existencia de acoso, la dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral.

– Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora de manera inmediata.

9. Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, confidencialidad e igualdad.

Respecto a los derechos de las partes, la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Durante el proceso se han de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso. En este sentido, se deben garantizar los siguientes aspectos:

– Imparcialidad: durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Confidencialidad y anonimato: las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

– Sigilo: es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

10. Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará garantizando el ejercicio de los derechos y actuaciones que decida ejercer la persona denunciante.

11. Supletoriedad

El protocolo regulado en el presente anexo tendrá carácter supletorio, aplicable solamente en el caso de ausencia de regulación de esta materia en convenio colectivo sectorial, convenio colectivo de empresa, acuerdo colectivo, plan de igualdad o política empresarial aplicable a la empresa.