

**ACTA DE LA COMISION DE IGUALDAD  
DE HIPERMERCADOS DEL GRUPO EROSKI  
(CECOSA HIPERMERCADOS SL Y EQUIPAFASA)**

<b>Asistentes</b>
<b>Dirección HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI</b> Benito Ferreiro Pedro Serrano Mar Chamorro
<b>Representación legal de los trabajadores</b>
<b>FETICO</b> Francisco José Duque Paredes Félix Gómez Sánchez
<b>CCOO</b> Fernando Toribio García de Marina
<b>UGT</b> Elisabet Martín Reyes

En Madrid, siendo las 12.00 horas del día 6 de julio de 2010 se reúnen los relacionados al margen en su condición de miembros de la Comisión de Igualdad de HIPERMERCADOS DEL GRUPO EROSKI a los efectos de tratar el siguiente Orden del Día:

- 1º Constitución de la Comisión de Igualdad.
- 2º Propuesta de Reglamento de la Comisión de Igualdad.
- 3º Forma de elaboración de los Planes de Igualdad de HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI
- 4º Protocolos de prevención de los casos de acoso sexual y/o por razón

de sexo y de acoso moral.  
5º Calendario de reuniones.

En relación al mismo han acordado lo siguiente:

**1º Constitución de la Comisión de Igualdad de HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI.**

De acuerdo con lo establecido por el Comité Intercentros en su sesión del 15 de junio de 2010 en su apartado 1º se procede por los concurrentes en nombre de las organizaciones sindicales representativas y representadas en el Comité Intercentros y por la representación de la Dirección de la empresa a constituir de manera formal la Comisión de Igualdad de Hipermercados del GRUPO EROSKI, sin perjuicio de que su composición definitiva se fije en el Reglamento de la misma.

De esta forma, se inician los trabajos a los que obliga tanto la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como el artículo 54 del Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

**2º Reglamento de la Comisión de Igualdad.**

Se entrega a los presentes copia del Reglamento de la Comisión de Igualdad aprobado en el ámbito de Supermercados del GRUPO EROSKI por si los miembros de la Comisión estiman que puede aprobarse también como modelo para esta Comisión.

La aprobación definitiva del mismo queda pendiente para la reunión siguiente que se fije.

### **3º Forma de elaboración de los Planes de Igualdad de HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI.**

A resultas de la consulta efectuada a la Dirección General de la Inspección de Trabajo en el ámbito de Supermercados (cuya copia se entrega a los presentes), el Comité Intercentros, dada la composición societaria actual de los Hipermercados del GRUPO EROSKI, ha resuelto la forma de llevar adelante los Planes de Igualdad en el ámbito de Hipermercados de Grupo EROSKI.

Por una parte, GESTION DE HIPERMERCADOS CAPRABO EISA SLU, que aplica el convenio colectivo de Grandes Almacenes y tiene Comité Intercentros propio negociará su Plan de Igualdad específico.

Por otra parte, CECOSA HIPERMERCADOS SL y EQUIPAFASA que tienen cada una de ellas una plantilla superior a 250 trabajadores elaborarán un Plan de Igualdad propio. La negociación de los mismos corresponderá a esta Comisión de Igualdad que deberá someterlos a aprobación del Comité Intercentros, sin perjuicio de que además el de EQUIPAFASA deba ser ratificado por los representantes legales de los trabajadores de los distintos ámbitos.

### **4º Protocolo para la Prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.**

Se hace entrega en esta reunión del texto aprobado en esta materia por el Comité Intercentros de Supermercados de GRUPO EROSKI por si pudiera servir de referencia para su aprobación también en el ámbito de Hipermercados de GRUPO EROSKI. La Dirección manifiesta que, en ausencia de uno propio, éste ya ha sido utilizado para la resolución de alguna situación concreta producida.

Se acuerda por los miembros de la Comisión de Igualdad tratar sobre el particular en la próxima reunión.

En materia de ACOSO MORAL, los representantes de los trabajadores manifiestan que entienden que el Protocolo de Prevención de esta materia también debe ser resuelto por esta Comisión. La Dirección informa que en el ámbito de Supermercados se optó por la vía de que fuera el Comité Intercentros quien directamente abordara la materia por no ser un problema de género, o al menos en exclusiva. Se consensuará en este sentido una posición común en las próximas reuniones.

### **5º Próxima reunión de la Comisión de Igualdad.**

Se fija por las partes nueva fecha de reunión para el día 6 de septiembre de 2010 a las 11 horas en el Hipermercados de Carabanchel (Madrid).

En la citada reunión se tratarán entre otros puntos que se puedan incluir:

- 1- Aprobación del Reglamento de la Comisión.
- 2- Protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.
- 3- Protocolo de prevención del acoso moral.
- 4- Informe de Diagnóstico en materia de Igualdad en Hipermercados GRUPO EROSKI.

Se acuerda por las partes que en la misma podrá participar al menos un Técnico por organización con el fin de avanzar en los trabajos de la Comisión.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 13.15 horas. /

## REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Según el art. 45 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH), la empresa esta obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa Supermercados GRUPO EROSKI, con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que conformen la plantilla, la parte empresarial y la RLT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para los trabajadores y trabajadoras de TODOS LOS CENTROS. Dicho Plan de Igualdad fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos 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.

La Comisión de Igualdad se constituye como comisión delegada del Comité Intercentros y estará encargada de negociar el Plan de Igualdad para la empresa Supermercados Grupo EROSKI, además de velar por la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de las organizaciones sindicales, a razón de un representante por cada uno de los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, que deben ser necesariamente representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo asistir asesores o asesoras del sindicato.

Todos los/as componentes de la Comisión de Igualdad respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones así como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

### La Comisión de Igualdad se reunirá:

- En todo caso, de manera ordinaria, con carácter mensual, tanto para elaborar el plan de igualdad, como para elaborar un informe de situación y sobre el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborales.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de **plazos de negociación, fases y metodología de trabajo en la elaboración del plan de igualdad** (compromiso, análisis, diagnóstico, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- **Diagnóstico:** análisis de los datos facilitados para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar en las siguientes áreas de intervención:

‡ Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción.

Retribuciones, incluidas las retribuciones variables.

Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

‡ Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

‡ Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

‡ Discriminación por embarazo o maternidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información establecida, que le será requerida puntualmente por la representación sindical, desagregada por sexos, y del último o de los últimos ejercicios que la Comisión considere oportuno.

- Una vez realizado el diagnóstico de la situación, la empresa y la RLT acordarán **los objetivos** y las **medidas** que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el centro de trabajo, los plazos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su ejecución y evaluación.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control previstos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se establecerá una **Comisión de Seguimiento**, que efectuará, la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el plan.

### **DISPOSICIONES TRASITORIAS**

**PRIMERA.** Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

**SEGUNDA.** El presente acuerdo quedará incorporado como anexo al texto el Convenio Colectivo, en el momento que si así lo deciden los negociadores del mismo, debiendo en todo caso ser conocido y ratificado por el Comité Intercentros,

**DISPOSICIÓN FINAL**

El presente acuerdo será trasladado a la Dirección General de Trabajo a los efectos de registro y publicación.

En Madrid, a *26* de *M.* de 2009

**ACTA DE LA COMISION DE IGUALDAD  
DE HIPERMERCADOS DEL GRUPO EROSKI  
(CECOSA HIPERMERCADOS SL Y EQUIPAFASA)**

<b>Asistentes</b>
<b>Dirección HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI</b> Pedro Serrano Esther del Moral Ines M. Espinosa (asesora)
<b>Representación legal de los trabajadores</b>
<b>FETICO</b> Francisco José Duque Paredes Félix Gómez Sánchez
<b>CCOO</b> Fernando Toribio García de Marina María Carmen Contreras (Asesora) Eva María López (Asesora)
<b>UGT</b> Elisabet Martín Reyes Maite Mellado (Asesora)

En Madrid, siendo las 11.00 horas del día 6 de septiembre de 2010 se reúnen los relacionados al margen en su condición de miembros de la Comisión de Igualdad de HIPERMERCADOS DEL GRUPO EROSKI a los efectos de tratar el siguiente Orden del Día:

- 1º Reglamento de la Comisión de Igualdad.
- 2º Protocolo de prevención de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 3º Protocolo de prevención del acoso moral.
- 4º Informe de Diagnóstico en materia de Igualdad en Hipermercados GRUPO EROSKI.

En relación al mismo han acordado lo siguiente:

**1º Reglamento de la Comisión de Igualdad.**

Habiendo recibido las partes en la anterior reunión copia del Reglamento de la Comisión de Igualdad aprobado en el ámbito de Supermercados del GRUPO EROSKI acuerdan modificar en el mismo los siguientes extremos:

- a) sustituir lógicamente el nombre de la empresa afectada por el de las dos empresas a las que representa esta Comisión de Igualdad.
- b) Establecer como composición de la Comisión de Igualdad dos miembros por cada sindicato representado en el Comité Intercentros, que podrán ser sustituidos con la única exigencia de comunicación previa del cambio.
- c) Establecer la periodicidad de las reuniones con carácter bimensual.

Con estas aportaciones quedaría aprobado el Reglamento únicamente pendiente de redacción y aprobación y firma en la siguiente reunión.

**2º Protocolo para la Prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.**

Habiendo hecho entrega en la anterior reunión del texto aprobado en esta materia por el Comité Intercentros de Supermercados de GRUPO EROSKI, tanto UGT como CCOO hacen entrega de propuesta de redacción de este Protocolo.

Las partes se emplazan a revisar las propuestas realizadas y a intentar acordar esta cuestión en la siguiente reunión.

### **3º Protocolo para la Prevención del acoso moral.**

La Dirección de la empresa manifiesta que sigue entendiendo que es materia que debería resolverse por el Comité Intercentros dado que no se trata de una materia directamente relacionada con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sino más bien con la salud en el trabajo.

Sobre el Procedimiento de actuación en esta materia advierte que hay que estar en esta materia a lo dispuesto en los artículos 57 a 59 y Disposición Final Quinta del convenio colectivo de Grandes Almacenes vigente.

Con estas premisas, la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan que la cuestión sea debatida y resuelta en el seno del Comité Intercentros.

### **4º Informe de diagnóstico en materia de Igualdad en HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI.**

En la primera reunión de esta Comisión de Igualdad y a la vista de los pronunciamientos habidos de la Dirección General de Trabajo sobre esta materia se acordó que se elaborarían dos Planes de Igualdad, el de CECOSA HIPERMERCADOS SL y el de EQUIPAFASA. Por ello, se elaborarán dos Diagnósticos de Igualdad correspondientes cada uno de ellos a una de las empresas.

Partiendo de la experiencia acumulada a nivel de Grupo con el PIMHER desarrollado en el ámbito de EROSKI SOCIEDAD COOPERATIVA, la Dirección propone realizar el Diagnóstico de Igualdad de las empresas de Hipermercados GRUPO EROSKI analizando datos cuantitativos y cualitativos en los siguientes bloques de materias:

- Selección
- Formación
- Promoción profesional
- Política salarial
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Comunicación
- Ayudas, bonificaciones y política social
- Seguridad y salud laboral.

Los sindicatos CCOO y UGT se comprometen a remitir vía correo electrónico una propuesta de Cuestionario de Diagnóstico para que sea valorada por esta Comisión de Igualdad.

Se tratará por tanto en la siguiente reunión.

Se acuerda fijar la próxima reunión de la Comisión de Igualdad de HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI para el día 5 de octubre de 2010 a las 11 horas en los locales de este Hipermercado ISLA AZUL de Carabanchel-Madrid.

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión siendo las 12.30 horas.

Se acuerda redactar el Acta de lo tratado para la siguiente reunión de la Comisión en la que se procederá a su lectura y aprobación si procede.

## REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Según el art. 45 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH), la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa HIPERMERCADOS EROSKI (CECOSA HIPERMERCADOS SL. y EQUIPAFASA), con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que conformen la plantilla, la parte empresarial y la RLT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma directa se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para las personas trabajadoras de TODOS LOS CENTROS. Dicho Plan de Igualdad fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos fijados.

La Comisión de Igualdad se constituye como comisión delegada del Comité Intercentros, y estará encargada de negociar el Plan de Igualdad para la empresa HIPERMERCADOS EROSKI (CECOSA HIPERMERCADOS SL. y EQUIPAFASA), además de velar por la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y seis representantes de las organizaciones sindicales, a razón de dos representantes por cada uno de los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, que deben ser necesariamente representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo asistir asesores o asesoras del sindicato. Los miembros titulares podrán ser sustituidos con la única exigencia de comunicación previa.

Todos los/as componentes de la Comisión de Igualdad respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

### La Comisión de Igualdad se reunirá:

- En todo caso, de manera ordinaria, con carácter bimensual, tanto para elaborar el plan de igualdad, como para elaborar un informe de situación y sobre el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborales.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría

absoluta de cada una de las dos representaciones.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serían:

1. Establecimiento de **plazos de negociación, fases y metodología de trabajo en la elaboración del plan de igualdad** (compromiso, análisis, diagnóstico, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
2. **Diagnóstico:** análisis de los datos facilitados para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar en las siguientes áreas de intervención:
  - Igualdad de trato y de oportunidades en:
    - Acceso al empleo.
    - Clasificación profesional.
    - Formación.
    - Promoción.
    - Retribuciones, incluidas las retribuciones variables.
    - Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
    - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
  - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - Discriminación por embarazo o maternidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información establecida, que le será requerida puntualmente por la representación sindical, desagregada por sexos, y del último o de los últimos ejercicios que la Comisión considere oportuno.

3. Una vez realizado el diagnóstico de la situación, la empresa y la RLT acordarán **los objetivos y las medidas** que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el centro de trabajo, los plazos para llevarlas a efecto, las/os responsables de hacerlo, así como los plazos para su ejecución y evaluación.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control previstos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

4. Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se establecerá una **Comisión de Seguimiento**, que efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contengan el plan.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.** Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

**SEGUNDA.** El presente acuerdo quedará incorporado como anexo al texto del Convenio Colectivo, en el momento que así lo deciden los negociadores del mismo, debiendo en todo caso ser conocido y ratificado por el Comité Intercentros.

### **DISPOSICIÓN FINAL.**

El presente acuerdo será trasladado a la Dirección General de Trabajo a los efectos de registro y publicación.

En Madrid, a 5 de octubre de 2010.



O F I C I O

S/REF:  
N/REF: R/Scrla./Consultas/MT/AGM/jg  
FECHA : 1 de marzo de 2010  
ASUNTO: Consulta Plan Igualdad Grupo empresas  
DESTINATARIO: D<sup>o</sup> SONIA GARCÍA BESNARD -  
c/ Castelló, 82 6<sup>o</sup> Izda. - 28006 MADRID



En fecha 3 de Febrero de 2010 tiene entrada en esta Subdirección General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, consulta remitida por D<sup>a</sup> Sonia García Besnard referente a la obligación de elaborar PLAN/ES DE IGUALDAD en el caso de GRUPOS DE EMPRESA.

**1. POSIBILIDAD DE ELABORAR UN ÚNICO PLAN DE IGUALDAD PARA UN GRUPO EMPRESAS.**

La exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres indica en su punto III que *la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.*

En el punto IV de dicha exposición se concluye que *además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.*

El capítulo III de la Ley regula los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad:

**Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

*1. 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 la forma que se determine en la legislación laboral.*



2. En el caso de las **empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, **las empresas** deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. **Las empresas** también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las **demás empresas**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:**

1. 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.

Los planes de igualdad 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.

2. 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.

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

#### **Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad:**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyen estas competencias.

De la lectura de dichos preceptos se deduce que el ámbito subjetivo de la obligación de elaborar y aplicar el plan de igualdad aparece claramente establecido en los apartados 2º, 3º y 4º del artículo 45 de la Ley. La obligación afecta a las empresas a) de más de 250 trabajadores; b) a las de menos de 250 cuando el convenio colectivo que les sea de aplicación establezca esta obligación, y c) a aquellas otras (de menos de 250 trabajadores) a las que la Autoridad laboral haya impuesto específicamente en el curso de un procedimiento sancionador la obligación de



implantar un plan de igualdad como alternativa o en sustitución de las sanciones accesorias previstas en la LISOS para las infracciones en materia de igualdad.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se refiere únicamente a EMPRESAS, sin hacer referencia al término grupo de empresas, por tanto una interpretación literal de la norma lleva a concluir que **la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad es de cada una de las empresas que integran el grupo siempre que cuenten con más de doscientos cincuenta trabajadores o así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.**

Cuestión distinta es la posibilidad de elaborar un único plan de igualdad para aquellas empresas que, con un único código de cotización, cuentan con varios centros de trabajo.

El artículo 46.3 señala que **Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.**

Por tanto, en tal supuesto, la empresa deberá elaborar un único Plan de igualdad para todos los centros de trabajo, si bien en dicho plan pueden incluirse acciones específicas para alguno de los centros.

## **2. LEGITIMACIÓN. OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR Y ELABORAR EL PLAN DE IGUALDAD.**

La obligación de negociar los planes de igualdad se establece en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica de forma genérica y mediante una remisión a la legislación ordinaria al indicar que **deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.**

El legislador orgánico ha modificado el Estatuto de los Trabajadores dando una nueva redacción a su artículo 85 y ha establecido el régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad (Disposición Transitoria Cuarta).

El nuevo artículo 85.2 establece que el deber de negociar se concreta en el ámbito de la empresa distinguiendo dos supuestos:

- a) En los CC de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos Convenios.
- b) En los CC de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubiera establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.



Por tanto, el deber de negociar se sustancia en el propio convenio de empresa de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del artículo 85.2 E.T.), o a través de un "acuerdo de empresa" que complementa las previsiones de un convenio sectorial de ámbito superior, apartado b) del mismo precepto.

En el caso que se plantea, al existir un convenio de grupo, será éste el que deba dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el art. 85.1 y 85.2 tanto si se trata de adopción de medidas, como si éstas, por tener la empresa más de 250 trabajadores debe formalizarse a través de un plan de igualdad.

No obstante, aunque la negociación de ese convenio de grupo estará reservada a la representación sindical en ese ámbito, la negociación de las medidas o el contenido del plan de igualdad en cada empresa corresponderá a la representación de cada una de ellas.

En todo caso recordar que el criterio que se acaba de exponer no constituye sino la opinión de esta Subdirección, expresada a título puramente informativo y en contestación a la consulta planteada. La competencia para la interpretación y aplicación de las normas jurídicas corresponde, en caso de conflicto, a los órganos jurisdiccionales.

EL SUBDIRECTOR GENERAL

Fdo.: Adrián González Martín



**ACTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD  
DE HIPERMERCADOS DEL GRUPO EROSKI  
(CECOSA HIPERMERCADOS SL Y EQUIPAFASA)**

**Asistentes**

**Dirección HIPERMERCADOS  
GRUPO EROSKI.**

Esther del Moral Jiménez.  
Agustín Benavent González (asesor)  
María Salgado Garrido (asesora)

**Representación legal de las/los  
trabajadores.**

**FETICO:**

Francisco José Duque Paredes.  
Félix Gómez Sánchez.

**CCOO:**

María del Carmen Contreras Díaz.  
Eva López (Asesora).  
Fernando Toribio.

**UGT:**

Elizabeth Martín Reyes.  
Maite Mellado Suela (Asesora).  
José Manuel Barquero.

En Madrid, siendo las 11 horas del día 27 de octubre de 2010, se reúnen las personas relaciones al margen, en su condición de miembros de la Comisión de Igualdad de HIPERMERCADOS del GRUPO EROSKI (CECOSA HIPERMERCADOS SL. y EQUIPAFASA) a los efectos de tratar el siguiente orden del día:

- 1) Lectura y aprobación del acta referida a la reunión anterior, fechada el día 05 de octubre de 2010.
- 2) Protocolo de prevención de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En relación al mismo han acordado lo siguiente:

**1) Lectura y aprobación del acta referida a la reunión anterior, fechada el día 05 de octubre de 2010.**

Se procede a la lectura del acta de la anterior reunión, para la aprobación de la

- a) Nombres completos y correctos de las personas asistentes a dicha reunión.
- b) Redacción definitiva del punto 2 referida al acoso moral.

**2) Protocolo de prevención de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Se procede a la puesta en común de las distintas propuestas de cada grupo que componen la Comisión de Igualdad, que versan sobre la prevención de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, y cuyo objetivo es la elaboración de un único Protocolo que englobe las posturas de cada grupo y aquellas con las que el resto se encuentre en acuerdo.

De tal manera esta tarea ocupa la mayor parte de la reunión, y concluye satisfactoriamente con la elaboración del Protocolo, para la reflexión individual de cada grupo hasta la celebración de la próxima reunión, y con el objetivo de ser respaldado por todas las personas de la Comisión para su posterior puesta en marcha.

Se fijan para la siguiente reunión las tareas, si proceden, de: lectura y aprobación de esta misma acta, y lectura y aprobación del Protocolo para la prevención de los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión siendo las 14.30 horas.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.**

**HIPERMERCADOS EROSKI  
(CECOSA HIPERMERCADOS Y EQUIPAFASA)**

**1. INTRODUCCIÓN.**

La Dirección de la empresa HIPERMERCADOS GRUPO EROSKI y la Comisión de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre Mujeres y Hombres, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN:

Establecer el presente PROTOCOLO DE PREVENCIÓN y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO de aplicación en todos los Hipermercados y Plataformas de Grupo EROSKI, pertenecientes a las Sociedades afectadas por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (CECOSA HIPERMERCADOS Y EQUIPAFASA) y a las que pueda ser de aplicación en el futuro.

Este Protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (L.O. 3/2007): Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las/los trabajadoras/es, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal de las/los trabajadoras/es (en adelante RLT), deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la Empresa y a la Comisión de Igualdad de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

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

Este tipo de conductas, además de ser calificadas por el Convenio Colectivo como de faltas muy graves (artículo 53 apartado 13) y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o el trabajador acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad y garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante.

Las personas firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

A tal efecto, desde la Dirección de la Empresa, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en los que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, el Grupo EROSKI se compromete a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y los trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadoras o trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia, y entre, todas las personas de la empresa.

## 3. DEFINICIONES.

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOI).

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOI).

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se considera también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (art. 7.3 LOI).

**Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (Comisión Instructora):** Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá, en todo caso, por personas ajenas al centro de trabajo, reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la Dirección de la Empresa y de las trabajadoras y los trabajadores, independientemente de que la Comisión pueda estar constituida de forma paritaria o no paritaria (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número de miembros o personas asistentes). Tanto la representación de la Dirección de la Empresa como la de las personas trabajadoras, podrá nombrar a un máximo de dos personas representantes en la Comisión. Para mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar, en la medida de lo posible, que tales representantes tengan carácter estable. Por parte de la empresa, su representatividad podrá ejercerse por el Regional de Personas, una Jefatura de Personas, un/a Médico/a de la empresa, y un/a Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales. Por la parte de la representación de las personas trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La presencia de la RLT en la Comisión Instructora se designará de forma rotativa entre los distintos sindicatos con representación en el Comité Intercentros, para cada expediente que se tramite.

No obstante, la persona acosada podrá elegir el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación.

Por parte de la RLT, cada sindicato al que le corresponda estar en la Comisión Instructora creada, elegirá a sus integrantes con la única limitación del número.

La Comisión Instructora contará, para su ejercicio, con las siguientes figuras entre sus componentes:

- Instructor/a: persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. Esta figura será asumida por la persona que desempeñe el puesto de Regional de Personas en el ámbito geográfico al que pertenezca el centro de la persona trabajadora afectada, si bien, caso de acuerdo en el seno de la Comisión, podrá ser designada otra persona.
- Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente de Investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos, y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora que será designado en el momento de la constitución de la Comisión para cada caso.

Las partes podrán hacerse acompañar por Asesores o Asesoras externos a la Comisión, entendida tal figura de Asesor o Asesora como persona que colabora en la instrucción del Expediente de Investigación, asesorando tanto a la persona Instructora, como a la Secretaría y a la Comisión en general. Participaría a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, debiendo tener formación específica en la materia. Asimismo, dichas personas podrían tener un carácter permanente en cuantas Comisiones se constituyeran a efectos de llevar a cabo cuantas instrucciones se dieran sobre casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la empresa. La Comisión de Igualdad velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos que le sean puestos en conocimiento.

**Seguimiento de situaciones de Acoso en el Trabajo:** la Comisión de Igualdad de Hipermercados GRUPO EROSKI (CECOSA HIPERMERCADOS Y EQUIPAFASA) apoyará a la Comisión Instructora cuando lo solicite, y hará un seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la empresa.

**"Expediente" o "Expedientes de Investigación" por causa de presunto acoso:** conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, y cuantas se considere oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que la Comisión decida levantarlo total o parcialmente.

#### **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

##### **4.1. Inicio y generalidades.**

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso u otras personas con conocimiento directo de los hechos que evidencien la situación de acoso mediante escrito dirigido bien a la Dirección de la Empresa o bien a la RLT

El escrito deberá contener al menos la siguiente información:

- a) Identificación del trabajador/a que presuntamente sufre el acoso.
- b) Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- c) Persona o personas que presuntamente están cometiendo el acoso.
- d) Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de la solicitud de intervención. En todos los casos se informará a la Dirección de Personas (Regional de Personas / Jefatura de Personas) y a la Comisión de Igualdad.

##### Procedimiento previo o no formal.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora se constituirá, para cada caso, de una forma lo más cercana posible al lugar de los hechos denunciados, sin llegar a una relación directa con el mismo, de manera que la representación de la Dirección será de un carácter regional acorde al centro de trabajo donde se interpone y tienen lugar dichos hechos, pero salvando cualquier conexión directa con el lugar de trabajo excluyendo de dicha Comisión Instructora a la jefatura del centro o personas afines.

Una vez presentada la denuncia la Comisión Instructora velará por el tratamiento del caso con las máximas garantías de confidencialidad y de su resolución de la manera más prudente y eficiente posible.

En primer término, si la denuncia no reúne los requisitos formales se requerirá la subsanación de las omisiones al denunciante o denunciantes. El denunciante o denunciantes deberán subsanar en el plazo de siete días hábiles, siendo archivada en caso contrario, salvo que la Comisión decida investigar los hechos.

En segundo lugar, decidirá si existen o no indicios suficientes para abrir expediente de investigación o si el tema puede ser resuelto mediante un procedimiento informal con la aplicación de las medidas que la Comisión estime conveniente en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de la denuncia o de la subsanación a la misma.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas por la Comisión, ésta procederá a abrir expediente de investigación.

De igual manera se procederá si cualquiera de las partes de la Comisión Instructora así lo solicitara.

#### Procedimiento formal: Expediente de investigación.

Inmediatamente que finalice el procedimiento no formal si no existiera aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier parte de la Comisión Instructora, se abrirá el oportuno "Expediente de Investigación por causa de presunto acoso". La Comisión tendrá un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente el expediente, a contar desde la fecha en que finalizó el procedimiento informal.

Finalizado el expediente de investigación, la Comisión elaborará un "Informe de Conclusiones" que se remitirá a la Dirección de Personas y a la RLT. En el informe de conclusiones, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de Personal la adopción de las medidas que considere pertinentes.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona Instructora y la Secretaria, por quienes lo hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus correspondencias ante la Comisión Instructora, toda persona trabajadora podrá acudir asistida por un/a Representante Legal de las trabajadoras y trabajadores, a su elección, o persona de confianza.

El Expediente de Investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidas todas las personas, que en el mismo intervengan, de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere. Especial celo se guardará por la Comisión Instructora en el caso de intervención de personas ajenas a la empresa en la instrucción del expediente.

Se garantizará a las trabajadoras y los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso, o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, la confidencialidad de su participación. Asimismo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las

actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier persona trabajadora.

#### **4.2. Desarrollo del Expediente.**

La Comisión Instructora, una vez constituida, y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará de la persona solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de quienes supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de posibles testigos de las mismas, así como de otras personas posiblemente afectadas.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud del denunciante o denunciantes, propondrá a la Dirección de Personas la adopción de medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

La Comisión Instructora realizará, a través de las personas Instructora y Secretaria, con la colaboración de las/los Asesoras/Asesores, o cuantos miembros de la Comisión se necesiten, la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente de Investigación, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive la representación legal de las personas trabajadoras del centro, debiendo ser advertidas todas ellas sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

Este proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones y con una propuesta de actuación e incluirá alegaciones particulares caso de que se considere necesario si no ha podido llegarse a decisión unánime, y que se remitirá a la Comisión de Igualdad, a la Dirección de Personas y a la RLT.

El expediente completo será custodiado por la Comisión de Igualdad, con garantía del sigilo profesional y confidencialidad de sus componentes sobre el mismo.

Cuando se constate la existencia de acoso en el Informe de conclusiones de la Comisión Instructora, la Dirección de Personas adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto e impondrá las sanciones que puedan corresponder por aplicación del régimen disciplinario establecido en el Estatuto de los Trabajadores y/o el convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Cuantas medidas sean adoptadas por la Dirección serán comunicadas a la Comisión Instructora y a la RLT así como al denunciante y denunciado en el

menor plazo posible.

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, cuando la organización del trabajo lo permita, 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 y la Dirección de Personas.

## **5. DISPOSICIONES VARIAS**

### **5.1. Protección de las víctimas**

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 de Personas valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso por razón de sexo en el mismo entorno laboral, medidas sobre la que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

La Dirección de Personas realizará un seguimiento de las medidas de protección y de su efectividad con la participación de la representación legal de los trabajadores del centro y/o de la Comisión de Igualdad.

### **5.2. Denuncia no probada y denuncia falsa.**

Se entenderá como denuncia no probada aquella denuncia presentada de buena fe que carezca de evidencias que indiquen que ha habido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, manifestadas por la persona denunciante, y por tanto, en la que no puedan probarse tales conductas.

Se entenderá como denuncia falsa aquella denuncia presentada de mala fe y/o a sabiendas de que lo manifestado en la misma no responde a la realidad de los hechos.

### **5.3 Difusión del Protocolo de intervención en situación de acoso.**

Se dará publicidad a este Protocolo mediante su publicación completa en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, y se enviará copia a todas las delegadas y delegados de prevención, al Comité Intercentros, a los Comités de Empresa, a todas y todos los delegados de personal, a toda la plantilla actual de la Empresa y a todas las personas contratadas por la Empresa a partir de su firma.

### **5.4. Revisión.**

Ambas partes se comprometen a revisar el contenido y alcance del presente protocolo en el plazo máximo de un año natural desde el momento de su firma efectiva.

### **5.5. Disposición Final.**

Este Protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando éste sea negociado, elaborado y firmado.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad se reunirá para elaborar un resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante aplicación del presente Protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución. Dicho resumen será presentado al Comité Intercentros.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto, las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.