

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

5118 *Resolución de 20 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación parcial del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Visto el texto del acuerdo de prórroga y modificación parcial del IV Convenio colectivo de la empresa Dealz España, SLU (Código de convenio n.º 90102312012016), que fue publicado en el BOE de 25 de octubre de 2023, consistente en la modificación de los artículos 3, 7, 11, 12, 14 y 24, la incorporación de un nuevo artículo 13 bis, de un anexo III, IV y V, la modificación del anexo I, y la eliminación de las disposiciones transitorias primera y segunda, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 16 de diciembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 5 de febrero de 2026, 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 de prórroga y modificación parcial 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, 20 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO DE LA EMPRESA «DEALZ ESPAÑA, SLU»**

Revisión y prórroga del convenio

En Madrid, a 16 de diciembre de 2025, se reúnen las personas que a continuación se relacionan, en la representación que respectivamente ostentan.

De una parte, en representación de la empresa Dealz España, SLU:

- Don Roberto Germán.
- Don Jorge Holgado.
- Don Guillermo Puig (asesor).

De otra parte, actuando en representación de los empleados de la referida Empresa, en su condición de integrantes de la sección sindical de CC. OO. de Dealz España, SLU:

- Doña Nuria Marcos Reguera.
- Doña M.^a Carmen Fernández Díaz.
- Doña M.^a José Gutiérrez Blanco.
- Doña Yeray Osma Suárez.
- Doña Carolina Navarro Carrillo.
- Doña Lidia Pardo Mostazo.
- Don Fco. Víctor González García.
- Doña Ángeles Iglesias de las Heras.
- Doña Anabel Sanjuan Adriano.
- Doña Verónica Recio Peñalver y don Rolando Cano (asesores CC. OO.).

Las partes se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficientes para proceder a la revisión y prórroga del IV convenio colectivo de la citada empresa, en los términos del artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en consecuencia,

ACUERDAN

Primero. *Prórroga y revisión del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Las partes firmantes del presente acuerdo suscriben la presente prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Dealz España, SLU por un período de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026. Y ello al amparo y con los efectos previstos por el artículo 86.1 y 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En virtud del presente acuerdo, el vigente Convenio colectivo de Dealz España, SLU se prorroga por el período indicado en el párrafo anterior, si bien las partes signatarias proceden a la adición, modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, anexos y disposiciones transitorias en los términos que a continuación se concretan:

Artículo 3. Ámbito temporal.

El contenido del artículo 3 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU se sustituye por el siguiente:

«La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.»

Artículo 7. Clasificación profesional.

El contenido del Grupo II queda sustituido por el siguiente redactado:

«Grupo II: *Senior Cashier, Shift Leader* y Técnicos/as para trabajos de oficina.

Senior Cashier: personal que asume permanentemente, en aquellos centros con 8 o menos trabajadores, o temporalmente en ausencia de persona/s titular/es del equipo de mánager, tareas relacionadas con la apertura y cierre de la tienda, tanto la parte física como especialmente la relacionada con la recepción de la mercancía y el control del circuito del dinero, esto es, apertura y cierre de la caja central y de las cajas del resto del personal de los Grupos III y IV.

Shift Leader: personal que asume permanentemente funciones de coordinación y supervisión del personal de tienda. Ocasionalmente puede tener encargada la realización de algunas de las tareas del personal de mando, en ausencia de éste.

Técnicos en oficinas: personal que ejecuta un trabajo de oficina bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución.»

Artículo 11. Trabajo a tiempo parcial.

Se modifica el contenido del apartado 11.3, cuyo redactado pasa a ser el siguiente:

«11.3 Consolidación de jornada: Todas las personas trabajadoras que hayan hecho una media de al menos 25 horas a la semana, entre horas complementarias y ampliaciones, durante un periodo de 18 meses, o de 12 meses para el tercer período de cálculo, consolidarán su jornada a 25 horas.

Tiene tres periodos de cálculo:

- 1 de enero de 2023 a 30 de junio de 2024.
- 1 de julio de 2024 a 31 de diciembre de 2025.
- 1 de enero 2026 a 31 de diciembre de 2026.

En todo caso, para que una persona trabajadora consolide su jornada a 25 horas su porcentaje de ausencias por Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, no podrá superar el 3,5 % en los dos tramos de 18 meses o en el tramo de 12 meses indicados.»

Artículo 12. Estructura salarial.

Se modifica el apartado 12.2, que queda con el siguiente redactado:

«12.2 Los salarios establecidos en la anterior tabla salarial sufrirán los siguientes incrementos:

- Año 2024: incremento del 3 %.
- Año 2025: incremento del 2,5 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024. Adicionalmente, si en el año natural 2025 el IPC definitivo fuera superior al 2,5 %, se establece una revisión salarial del 0,5 % adicional al 2,5 % inicialmente establecido.

En el supuesto de que el IPC definitivo a cierre del año 2025 supere el 2,5 %, el 0,5 % adicional acordado en el presente artículo 12.2, quedará pendiente de aplicación y se incorporará a las tablas salariales del año 2026 para los Grupos I, II y III.

Dicho incremento tendrá carácter independiente y adicional al incremento salarial acordado para 2026.»

Se adiciona el apartado 12.3 al artículo 12 del convenio colectivo de Dealz España, SLU:

«12.3 Se establecen los siguientes salarios base de Grupo para el personal a tiempo completo para el año 2026.

Tabla salarial para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2026

Grupo	Salario bruto anual – Euros
Grupo I.	19.340
Grupo II.	18.696
Grupo III.	17.905
Grupo IV.	17.570,56

Excepcionalmente, y solo para el año 2026, en relación al cobro del importe de salario base anual establecido en la tabla salarial, no operará la compensación ni absorción de otros conceptos salariales que pudieran estar percibiendo las personas trabajadoras de los Grupos I y II.»

Artículo 13 bis. Plus por trabajo en domingos y festivos.

Se adiciona un nuevo artículo 13 bis –Plus por trabajo en domingos y festivos– al convenio colectivo de Dealz España, SLU, con el siguiente redactado:

«Se establece un plus vinculado al trabajo en domingos y/o festivos para los trabajadores de tienda afectados por el presente convenio.

Dicho plus será para el año 2026 de 40 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado, tomando como referencia una jornada de 8 horas de tiempo de trabajo efectivo, siendo esta cantidad proporcional para las jornadas a tiempo parcial.

No será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior para los contratos celebrados con 3 o menos días cuya prestación de servicios está prevista explícitamente para el fin de semana.

El trabajo en domingo o día festivo será voluntario para las personas trabajadoras. Si no hubiera personas voluntarias suficientes para la cobertura de las necesidades de la tienda, la asignación a la prestación de servicios en domingo y/o día festivo será a decisión de la Empresa, que llevará a cabo dicha asignación con criterio equitativo en cómputo anual entre las personas trabajadoras de cada tienda.

La voluntariedad en el régimen de trabajo en domingos y festivos constituye una excepción al sistema de descanso semanal previsto en el artículo 16.1 del presente convenio».

«Para aquellos trabajadores que perciban el concepto salarial "Compensación Festivos PEPCO", recogido en el Pacto Segundo, apartado 2.5.b) del Acuerdo de fecha 17 de febrero de 2023, seguirán manteniendo dicho importe consolidado como garantía *ad personam*.

El nuevo Plus por Trabajo en Domingo y Festivo se aplicará bajo el régimen de compensación y absorción respecto al importe consolidado "Compensación Festivos PEPCO".

En virtud de lo anterior, el trabajador solo percibirá el Plus por Trabajo en Domingo y Festivo en la cuantía que exceda el importe que tenga consolidado por el concepto "Compensación Festivos PEPCO". En el caso de que la cuantía del Plus por Trabajo en Domingo y Festivo generado sea inferior o igual al importe consolidado, el trabajador mantendrá el importe consolidado sin percibir cuantía adicional por este nuevo plus.»

Artículo 14. Jornada.

Se adiciona un último párrafo al redactado del artículo 14.1 del vigente convenio colectivo de la empresa Dealz España, SLU, con el siguiente texto:

«La jornada de trabajo anual para el personal a tiempo completo será de 1.770 horas de trabajo efectivo para el año 2026.»

Artículo 24. Compensación por gastos.

El contenido del artículo 24 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU se sustituye por el siguiente:

«El desplazamiento de un trabajador/a de forma puntual a un centro de trabajo situado en otro municipio distinto del que esté asignado habitualmente y del que corresponda al domicilio del trabajador/a, dará derecho al percibo de hasta los siguientes importes por gastos de manutención, siempre previa justificación mediante la correspondiente factura:

- Con pernocta: 35 euros.
- Desayuno: 6 euros.

- Comida: 14,5 euros.
- Cena: 14,5 euros.

Los gastos de hotel en caso de pernocta serán a cargo de la Empresa.

Se entenderá por municipio distinto del que esté asignado habitualmente el trabajador/a aquel que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes.

Cuando en los desplazamientos el trabajador/a utilice su vehículo particular, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización la cantidad de 0,26 euros por kilómetro, que se verá incrementado de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.»

Disposición transitoria primera y disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente acuerdo convienen en eliminar la disposición transitoria primera y la disposición transitoria segunda del convenio colectivo de Dealz España, SLU.

Anexo I. Acuerdo en materia de trabajo a distancia (teletrabajo)

Las partes acuerdan sustituir el redactado del anexo I del convenio colectivo de Dealz España, SLU, por el siguiente texto:

«ANEXO I

Acuerdo en materia de trabajo a distancia (teletrabajo)

Política de trabajo a distancia

Las partes convienen implantar, por medio del presente documento, las condiciones generales de trabajo a distancia (teletrabajo) para el personal de la Empresa que presta sus servicios en las oficinas centrales.

Dichas personas trabajadoras podrán acogerse a las condiciones de trabajo a distancia contempladas en el presente acuerdo, siempre que concurra acuerdo individual expreso con la Empresa.

Condiciones generales. Ámbito objetivo y subjetivo

El teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa.

El acuerdo individual de teletrabajo será reversible por la persona trabajadora y por la empresa mediando un preaviso de dos meses. En caso de decisión de la empresa de solicitar la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo, deberá acreditar e informar de las causas a la persona trabajadora afectada.

A efectos del presente acuerdo se entiende por teletrabajo o trabajo a distancia, una forma flexible y ordenada de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora, utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación.

En todo caso, deberá asegurarse necesariamente el cumplimiento de las necesidades de la actividad, siendo compatible con la modalidad presencial que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

Ámbito personal:

Podrán acogerse al régimen de teletrabajo aquí previsto aquellas personas trabajadoras asignadas a las oficinas centrales de la Empresa, y cuyo puesto de trabajo y/o funciones encomendadas sean compatibles con el trabajo a distancia.

Ámbito objetivo:

Se considera un modelo de teletrabajo que, con un carácter universal y voluntario, evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación.

Con carácter general, todas las actividades de Oficinas Centrales son susceptibles de teletrabajo. En todo caso, quedarán excluidas del acceso al régimen total o parcial de teletrabajo aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo o realicen funciones que necesariamente deban llevarse a cabo en régimen presencial.

Para ello, la Empresa efectuará la designación de los puestos o actividades susceptibles de teletrabajo, así como el seguimiento de actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del teletrabajo.

Formalización y duración del acuerdo individual de teletrabajo:

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad.

La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y ser puesta en conocimiento del Comité Intercentros de las personas trabajadoras según dispone el artículo 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Duración del acuerdo individual de trabajo a distancia:

El acuerdo individual de teletrabajo tendrá una vigencia de un año desde la firma del acuerdo individual correspondiente, transcurrido el cual podrá prorrogarse por períodos sucesivos de un año salvo que se denuncie por alguna de las partes con 1 mes de antelación a la finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Contenido del acuerdo individual de teletrabajo a partir del 1 de enero de 2026:

Inventario de los medios y equipos:

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora una dotación individual compuesta por ordenador portátil, teléfono *smartphone* con tarifa de datos ilimitada, teclado, ratón y consumibles. Asimismo, a petición de la persona trabajadora, la empresa proporcionará un monitor, una silla ergonómica y una mesa de oficina en su domicilio, así como aquellos vinculados a la prevención de riesgos que se determinen en la evaluación.

La persona trabajadora se responsabilizará del cuidado y buen uso de los medios proporcionados por la empresa, y notificará a la empresa de posibles roturas o mal funcionamiento a los efectos de su reparación o sustitución, que será a cargo de la empresa. Se establece una renovación con carácter bianual.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios necesarios para resolver las dificultades técnicas que puedan surgir e impidan un normal desarrollo de su actividad laboral. En ningún caso podrá ser objeto de aplicación del régimen disciplinario a la persona trabajadora.

Compensación de gastos:

La persona trabajadora en régimen total o parcial de teletrabajo percibirá un complemento económico por el siguiente importe:

- (i) Régimen de teletrabajo al 100 % de la jornada, una cantidad mensual de 50 euros brutos.
- (ii) Régimen parcial de teletrabajo, generalmente de 2 días de teletrabajo, una cantidad mensual de 35 euros brutos.

Dicha cantidad compensará, el uso del espacio privado que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, así como los gastos ordinarios de climatización, electricidad, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza.

Distribución del tiempo de trabajo:

El régimen de teletrabajo podrá ser de dos tipos:

- (i) Teletrabajo el 100 % de la jornada.
- (ii) Para los contratos de trabajo suscritos a partir del 1 de enero de 2026 el teletrabajo en régimen de distribución mixta del tiempo de trabajo en cómputo semanal será de tres en la oficina y dos en remoto.

Los días de asistencia presencial en la oficina serán fijados inicialmente por el ejecutivo/gerente. Los días de teletrabajo podrán verse modificados en caso de necesidad organizativa o del servicio, en cuyo caso el ejecutivo/gerente podrá requerir la asistencia a la oficina preavisando a la persona trabajadora con 24 horas de antelación.

En ambos supuestos de teletrabajo, el ejecutivo/gerente fijará aquellas tareas que la persona en teletrabajo deberá realizar necesariamente de forma presencial, como por ejemplo reuniones de equipo, sesiones, trabajo con productos o documentos específicos, entre otras, avisando con la antelación suficiente.

Lugar de trabajo:

La persona trabajadora realizará el trabajo presencial en el centro de trabajo al que esté formalmente adscrito, atendiendo a las necesidades organizativas de la Empresa.

El trabajo en remoto se realizará en el domicilio de la persona trabajadora, siendo éste el que figure en el acuerdo individual. Adicionalmente, la persona trabajadora podrá desarrollar su actividad en remoto desde otro emplazamiento, con el previo conocimiento de la empresa, siempre que se garantice la correcta conectividad a internet y de las condiciones de seguridad y salud laboral. Dicho emplazamiento deberá garantizar también la asistencia en presencial cuando así le sea requerido en los plazos previstos en el presente acuerdo.

Tiempo de trabajo y flexibilidad horaria:

La persona trabajadora realizará su jornada de conformidad con el horario establecido para su actividad presencial. Dicho horario dará inicio, con carácter general, entre las 8 horas y las 10 horas de la mañana, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa de aplicación sobre tiempo de trabajo y descanso.

La empresa garantizará el cumplimiento del registro de jornada en los términos previstos en la legislación vigente.

Prevención de riesgos laborales:

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La empresa deberá garantizar una evaluación de riesgos y una planificación preventiva que tenga en cuenta los riesgos característicos, con especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral.

Derecho a la desconexión digital:

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Derechos de representación colectiva:

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona que esté trabajando bajo la presente modalidad, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes Legales de los Trabajadores.»

Anexo III.

Se adiciona al convenio colectivo un anexo III en el que se recogen las tareas propias del puesto de trabajo de *Senior Cashier*.

Anexo IV.

Se adiciona al convenio colectivo un anexo IV en el que se recoge un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Anexo V.

Se adiciona al convenio colectivo un anexo V en el que se recoge un Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Segundo. *Registro del presente acuerdo de prórroga y revisión del Convenio colectivo de Dealz España, SLU.*

Las Partes autorizan y delegan expresamente en don Guillermo Puig Carrasco para cuantas actuaciones fuesen necesarias a los efectos de completar el registro de la presente acta para la prórroga y revisión del presente convenio colectivo ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social o ante cualesquiera otros organismos que resulten competentes al efecto y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, extendiéndose la presente Acta de acuerdo, firmándose en el lugar y fecha que se indica en el encabezamiento por todas las representaciones comparecientes.

ANEXO III**Shift Leader descripción del puesto**

Resumen del puesto			
Nombre del puesto.	Shift Leader.		
Departamento.	Operaciones.	Reportes directos.	n/a.
Reporta a.	Store Manager.		

Detalles del puesto	
Propósito del puesto.	Apoyar las ventas diarias atendiendo a los clientes, exponiendo mercancía, cuidando la imagen de la tienda y la propiedad de la empresa de acuerdo con los procedimientos, estándares y valores aplicables.
Funciones y responsabilidades (responsabilidades clave del puesto).	- Realiza tareas relacionadas con los servicios de caja. - Opera la caja registradora fiscal y el terminal de pago. - Ofrece productos y servicios del surtido de la tienda a los clientes en caja conforme a los estándares de atención en caja. - Emite facturas de IVA. - Cuando actúas como responsable de guardia. - Anula artículos de <i>tickets</i>. - Anula <i>tickets</i>. - Acepta devoluciones y reclamaciones conforme a los procedimientos mediante: - Recepción física del producto devuelto. - Registro en el sistema. - Operaciones de caja. - Aplica descuentos (a empleados o por productos de fin de línea) y cambia precios en la caja registradora. - Atiende a los clientes. - Asesora durante la selección de productos. - Proporciona información básica sobre el producto. - Informa sobre la disponibilidad del producto. - Sugiere productos sustitutivos. - Se familiariza continuamente con los productos y normas de las campañas promocionales. - Participa en controles de distribución de folletos. - Liderando un turno: - Recibe quejas de clientes y las gestiona conforme a las normas aplicables. - Resuelve conflictos entre cajeros y clientes. - Cuida de la exposición de productos. - Ordena la mercancía conforme a las normas de exposición. - Repone el surtido faltante en sala en cooperación con el responsable de turno. - Actualiza etiquetas de producto y señalización visual (carteles, <i>displays</i> de precios). - Se asegura de que los productos en sala estén limpios, sin daños y correctamente expuestos. - Liderando un turno: - Garantiza la ronda matinal y el orden de sala de la tarde. - Inspecciona regularmente la disponibilidad de productos en sala. - Inspecciona regularmente el almacén. - Implementa y mantiene los estándares y procedimientos de exposición. - Es responsable de la imagen de la tienda. - Asegura que la tienda esté limpia y ordenada y cuida su imagen. - Realiza la cosmética diaria de la sala de ventas. - Mantiene la tienda (sala, probadores, cajas y su entorno, escaparates, almacén, zonas de personal) limpia y ordenada, incluyendo limpieza de suelos, muebles, etc. - Realiza las actividades en sala garantizando una apariencia estética adecuada y la comodidad del cliente. - Informa al superior de cualquier defecto detectado. - Cuida de la mercancía en el almacén. - Participa en la recepción de entregas. - Conoce la ubicación de los productos en el almacén. - Almacena la mercancía conforme al plan de almacén. - Liderando un turno: - Recibe la entrega en el almacén. - Rellena el albarán con el transportista. - Organiza y supervisa el trabajo del equipo mientras lidera un turno. - Asigna trabajo a los empleados. - Controla la ejecución de tareas. - Supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad y protección contra incendios durante el turno. - Realiza formación inicial en salud y seguridad laboral. - Garantiza la accesibilidad de salidas, rutas de evacuación y equipos contra incendios (extintores, hidrantes, ROP, interruptor general).

- Se asegura de que no haya mercancía ni equipamiento de tienda en zonas sociales o baños.
 - Cuida del almacenamiento de mercancía conforme a las normas de seguridad y contra incendios.
 - Controla el estado de herramientas de trabajo (escaleras, plataformas, carros).
 - Supervisa el uso obligatorio de cuchillos de seguridad y guantes de protección.
 - Informa al *Store Manager* de cualquier irregularidad relacionada con PRL o normas contra incendios.
8. Realiza la liquidación financiera del turno.
- Entrega caja chica a los cajeros.
 - Liquidación de cuentas con los cajeros.
 - Liquidación de medios de pago (efectivo, tarjetas, divisas, vales, recargas GSM).
 - Revisa y aprueba informes financieros.
 - Prepara y envía efectivo al banco.
 - Realiza inventario de la caja fuerte.
9. Cuida de la propiedad de la empresa.
- Cumple los procedimientos antirrobo y controla su cumplimiento.
 - Evita daños en productos en sala y almacén.
 - Participa en la preparación y ejecución del inventario en tienda y almacén.
 - Cuida de la exposición y almacenamiento del equipamiento de tienda.
 - Liderando un turno:
 - Abre y cierra la tienda según procedimientos.
 - Informa puntualmente de fallos de equipamiento.
 - Representa a la empresa durante controles de organismos externos.
10. Demostración de los valores Pepco.

ANEXO IV

Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

DEALZ ESPAÑA, SLU

1. Introducción

Características generales

Las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, el Plan) es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), así como de sus familias, en la Compañía.

Las características que rigen el Plan de Igualdad LGTBI son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente al colectivo LGTBI.
- Desarrolla y garantiza los derechos de las personas LGTBI erradicando las situaciones de discriminación en la Compañía.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación y LGTBIfobia futura por razón de orientación sexual y/o en la identidad de género y/o expresión de género.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Compañía que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Partes que lo conciertan

Las partes que conciertan el presente Plan de Igualdad son, por una parte, la empresa Dealz España, SLU, y por otra parte, los miembros integrantes del Comité Intercentros de la Empresa.

3. *Ámbito personal, temporal y territorial*

Ámbito personal: el presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Empresa, de acuerdo con lo previsto por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito territorial: este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español.

Ámbito temporal: la vigencia del presente Plan es de cuatro años, y se extiende desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

4. *Estructura*

El Plan de Igualdad LBTGI de Dealz España, SLU se estructura en los siguientes apartados:

I. Programa de Actuación (conjunto ordenado de medidas): Elaborado en consenso con la representación legal de las personas trabajadoras a través de un procedimiento negociado a partir de las conclusiones alcanzadas sobre las necesidades y las carencias detectadas en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

II. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Compañía.

La estructura del plan de igualdad LGTBI tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a garantizar y promover en la Compañía el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

5. *Conceptos básicos*

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales de mejora que se han detectado en el informe de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de expresiones que serán utilizadas a lo largo del presente documento:

– Discriminación directa. Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

– Discriminación indirecta. Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Discriminación múltiple e interseccional. Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

– Acoso discriminatorio. Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

– Discriminación por asociación y discriminación por error. Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

– Medidas de acción positiva. Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

– 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.

– 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.

– 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.

– Expresión de género. Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

– Persona trans. Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

– 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.

– Inducción, orden o instrucción de discriminar. Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. *Compromiso de la compañía con la igualdad*

Queremos que Dealz España, SLU sea un lugar donde todas las personas se sientan bienvenidas, valoradas y sepan que sus opiniones son escuchadas.

Adoptamos un enfoque neutro en nuestra filosofía de recompensa y remuneración, que es transparente, competitiva en el mercado y recompensa el rendimiento en función de objetivos empresariales específicos y metas estratégicas para evitar la discriminación de los trabajadores LGTBI y sus familias.

Dealz España, SLU ha puesto en marcha este Plan de Igualdad LGTBI para garantizar la igualdad en nuestra empresa de acuerdo con la definición establecida 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, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI y eliminar toda forma de discriminación.

El Plan de Igualdad LGTBI en Dealz España, SLU incluye a la totalidad de su plantilla, con la finalidad de crear un conjunto de medidas e instrumentos que parten de las ideas básicas de Transversalidad y Gestión Integral.

7. *Objetivos generales*

Las partes negociadoras del presente Plan tienen el propósito de analizar la situación existente en Dealz para evitar la discriminación de los trabajadores LGTBI, para posteriormente negociar, redactar, acordar y, finalmente, aprobar el presente Plan.

Son objetivos generales del presente Plan:

– Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación a las personas LGTBI dentro de la compañía.

– Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

– Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

– Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en la Compañía.

– Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, fortaleciéndolos y consolidándolos dentro de la Compañía.

– Implantar una cultura empresarial de diversidad e inclusiva.

– Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI.

– Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual, orientación sexual, identidad sexual, la expresión de género y la diversidad familiar de las personas LGTBI de forma transversal en las actuaciones de la Compañía.

– Reforzar la visibilidad y el respeto por la diversidad sexual y de género, incrementando la sensibilización y prevención de la LGTBIfobia en la Compañía.

- Garantizar los derechos de las personas LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación en la Compañía.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Fomentar la transmisión de valores libres de estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras.
- Fomentar que los procesos de selección y contratación garanticen la no discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
- Garantizar y asegurar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de las personas LGTBI en materia retributiva.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la Compañía.
- Velar específicamente por las personas transexuales, que están más expuestas a sufrir marginación y exclusión.
- Garantizar la prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI y sus familias en la Compañía difundiendo los mecanismos de prevención y actuación previstos.
- Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en la Compañía que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación a las personas LGTBI.

8. Procedimiento para solventar posibles discrepancias

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

9. Medidas y acciones del plan de igualdad LGTBI de Dealz España, SLU

1. Acceso al empleo

Medidas.

Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puesto en las ofertas, descripciones de puestos de trabajo, etc.), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan con el principio de igualdad y no contengan elementos de discriminación directa o indirecta ni estereotipos respecto de las personas LGTBI en el acceso al empleo.

Llevar a cabo una metodología clara y concisa –recogida en un documento– que regule los criterios a seguir en los procesos de reclutamiento y selección, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

Continuar con el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo que se publicitan.

Compromiso de buscar una denominación neutra de los puestos de trabajo ofertados.

Tener en cuenta las políticas de contratación en materia de género de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) con las que contrata la Compañía.

Continuar con el compromiso de valorar la experiencia, curriculum y formación, con independencia de la edad o de la identidad de género.

2. Promoción

Medidas.

Establecer un sistema de promoción interna que garantice que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios para las personas LGTBI y homogéneos para toda la plantilla.

Garantizar el desarrollo de una carrera profesional del personal LGTBI en igualdad e condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

3. Formación

Medidas.

Realizar acciones de formación y sensibilización específicas el respeto a los derechos de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI dirigidas a la totalidad de la plantilla y, especialmente, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.

El contenido mínimo será el siguiente:

- Conocimiento general de las medidas planificadas LGTBI, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos contenidos en la Ley 4/2023.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación e identidad sexual, género y características sexuales.

[...]

Informar y formar a la plantilla, por los medios de comunicación habituales de la Compañía, sobre el Plan de Igualdad LGTBI.

Diseñar un programa de comunicación en el marco del plan de formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.

Asegurar que la formación en materia LGTBI va dirigida a los mandos intermedios, personal directivo y personas trabajadoras con responsabilidad en dirección de personal y recursos humanos.

4. Acoso o violencia contra las personas LGTBI

Medidas.

Crear un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI y actualizarlo conforme a la evolución de la legislación vigente en cada momento.

Difusión de una declaración de principios sobre el compromiso de la Compañía en materia de prevención y eliminación de cualquier tipo de discriminación a las personas LGTBI.

Establecer procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con las personas trabajadoras de la Compañía que tengan la consideración de víctimas de acoso o violencia discriminatoria razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Medidas.

Promover la heterogeneidad de la plantilla para lograr un entorno laboral, diverso, inclusivo y seguro.

Garantizar la protección de las personas LGTBI frente a comportamientos LGTBIfóbicos.

6. Permisos y beneficios sociales

Medidas.

Garantizar el acceso de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI a los permisos, beneficios sociales y derechos de conciliación sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten en condiciones de igualdad los permisos que, en su caso, establezca el convenio colectivo de la empresa para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7. Régimen disciplinario

Medidas.

Integrar en el régimen disciplinario del convenio colectivo de la empresa, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual o la expresión de género de las personas trabajadoras.

ANEXO V

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

1. Declaración de principios

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.

En particular, las personas LGTBI deben tener garantizado un entorno de trabajo inclusivo y seguro, libre por tanto de acoso y/o violencia basados en su orientación sexual y/o expresión de género.

La Dirección de Dealz, SLU y la Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores no tolerarán ningún tipo de acoso ni de violencia en los centros de trabajo de trabajo de la empresa, ni ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida toda conducta de tal naturaleza.

Asimismo, este protocolo reconoce el compromiso expreso de proteger a las personas que detecten infracciones o situaciones susceptibles de ser denunciadas y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en este documento. Esta protección se traduce en la prohibición de represalias para dichas personas denunciante o informantes.

2. Ámbito de aplicación

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

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

3. Medidas para la prevención del acoso laboral y la violencia externa

La Dirección y la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en Dealz, SLU promoverán, a través del CSS, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso o de violencia hacia el personal LGTBI. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

1. Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, vigilando que la empresa toma las medidas apropiadas para proteger a las personas LGTBI de tal conducta.

2. Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra las personas LGTBI individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo, vigilando que la empresa toma todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.

3. Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia las personas LGTBI.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

Acción 1.^a Se publicará el presente protocolo en el Portal del Empleado, al que tendrá acceso libre todo el personal de Dealz, SLU en cualquier momento.

Acción 2.^a Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Acción 3.^a Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación, así como al personal subcontratado o de ETT que desempeñe sus funciones en las instalaciones de la empresa.

Acción 4.^a Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso laboral o violencia de personas empleadas en Dealz, SLU hacia personas LGTBI, ya sean clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de Dealz, SLU o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

Acción 5.^a En los casos en que el acoso o violencia provenga de personas ajenas a la empresa (clientes, proveedores), la protección de la persona empleada será prioritaria, expulsando de las instalaciones a la persona agresora de manera inmediata.

4. Procedimiento de garantía

Cualquier persona trabajadora puede presentar una denuncia relativa al acoso o violencia contra personas LGTBI, con arreglo al procedimiento que se regula y define en el punto 5 del presente acuerdo.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, 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. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente.

5. Protocolo de actuación en caso de acoso o violencia frente a personas LGTBI

5.1 Principios rectores del procedimiento.

El procedimiento de actuación en caso de acoso o violencia frente a personas LGTBI se regirá por los siguientes principios:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5.2 Procedimiento de actuación.

Toda persona LGTBI que se considere víctima de acoso o violencia, podrá presentar denuncia escrita ante el órgano o persona competente, de forma personal o a través de la RLT. En caso de presentación a través de RLT, esta representación deberá recabar la autorización por escrito de la persona en cuyo nombre presenta la denuncia. Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso.

Se habilitará un canal interno para la recepción de las denuncias que se pudieran recibir. Este canal interno deberá permitir realizar comunicaciones por escrito o verbalmente, o de las dos formas. La información se podrá realizar bien por escrito, a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto, o verbalmente, por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz. Se admitirán todas las denuncias recibidas.

Será competente para la recepción de las denuncias una persona designada por la empresa, a través de una dirección de correo electrónico habilitada a tal efecto.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias, que se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante, Asesoría Confidencial), se dará a conocer su identidad y funciones a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

La Asesora Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

La Asesora Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima o del sindicato o persona denunciante, dando traslado inmediatamente de la misma a la Comisión Instructora establecida al efecto.

En caso de que la denuncia sea presentada a través de la representación sindical elegida por la víctima, dicha representación sindical será tenida en cuenta en todo el proceso de instrucción, siendo considerada como parte interesada.

5.3 Medidas cautelares.

Una vez presentada la denuncia formal a la Comisión Instructora, ésta comunicará la situación a la Dirección de la empresa indicando las medidas cautelares a aplicar durante el transcurso del análisis, investigación y resolución del expediente que se abra, en su caso.

La presentación de la denuncia implicará que la Comisión Instructora 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 y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

Las medidas cautelares o preventivas que se adopten irán principalmente encaminadas a que se aparte a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

5.4 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso.

La Comisión Instructora será el órgano responsable de la ejecución del protocolo de actuación en caso de acoso laboral.

Estará compuesto por dos representantes por parte de la empresa y uno por parte de la representación legal de los trabajadores.

1. Representación de los trabajadores/as: El Comité Intercentros designará, de entre sus miembros, la persona que le represente en la Comisión Instructora. Estos miembros serán preferiblemente los delegados o delegadas de prevención. Se designarán suplentes en el mismo número en caso de ser necesaria su sustitución por conflicto de intereses al verse relacionados en el caso concreto que sea objeto de expediente.

2. Representantes de la empresa: serán designados por la misma. La empresa designará suplentes en el mismo número en caso de ser necesaria su sustitución por conflicto de intereses al verse relacionados en el caso concreto que sea objeto de expediente.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión cuantos recursos personales, temporales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Para el ejercicio de sus funciones, contará con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente de investigación elegida por y entre los representantes de la empresa.

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 elegida por y entre los miembros de la Comisión Instructora.

El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Instructora en el ejercicio de sus funciones será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Cada una de las partes, podrá contar con asesores externos con especial cualificación para ello (asesores jurídicos, técnicos de prevención o delegados sindicales).

5.5 Expediente.

Una vez notificada la denuncia a la Comisión Instructora, ésta podrá acordar el archivo de la misma por no contener indicios ni elementos suficientes para la apertura del protocolo.

Si la Comisión Instructora acuerda la apertura del protocolo de acoso, se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso o violencia». 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 propuesta y comunicación para su aplicación por parte de la empresa de las medidas cautelares recogidas en el punto 5.3 del presente protocolo. Seguidamente, se iniciará trámite de audiencia de las partes denunciante y denunciada, que podrán ser asistidas en dicha audiencia por asesoría jurídica externa a la empresa a su elección, 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. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

5.6 Resolución.

Este proceso finalizará en un plazo máximo de resolución de treinta días naturales, a contar desde el primer día laborable siguiente a la recepción de la denuncia escrita y firmada, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por el total de componentes de la Comisión Instructora.

La resolución de la Comisión Instructora, que se adoptará por el voto mayoritario de sus miembros, deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso», en vista de las pruebas y testimonios recabados 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». La persona representante de los trabajadores en la Comisión Instructora podrá hacer constar su voto discrepante de la resolución del Instructor.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona denunciante, de la persona denunciada y de la RLT en caso de que esté considerada como parte interesada a petición de las partes, en el plazo máximo de 72 horas. Esta comunicación se realizará por escrito y en el mismo momento temporal para todas las partes. Dicha resolución se remitirá igualmente a la Dirección de RRHH para que así conste y tome las medidas que pudieran derivarse de la misma.

1. En el caso de que se determine la existencia de acoso, se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.