

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14947 *Resolución de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA.*

Visto el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA (código de convenio n.º 90011522011998), que fue publicado en BOE el 9 de julio de 2024, mediante el que se acuerda la modificación del apartado 20 de su artículo 55 y se añade un anexo V para su adecuación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 22 de mayo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Sindicato Grupo Independiente de Colaboradores de Decathlon (SGICD), en representación de los trabajadores afectados, 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 modificación del mencionado convenio colectivo 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, 4 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO V

Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa Decathlon España, SA

PRÓLOGO

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta ley supuso un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución Española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo como un instrumento adecuado para el establecimiento de medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa y personas trabajadoras afectadas por su convenio colectivo que se rige, según lo dispuesto en su artículo 8, por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4, letra c), del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas al igual que el siguiente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En Decathlon creemos firmemente que la diversidad en todas sus formas es una fuente invaluable de fortaleza, creatividad e innovación. Un entorno de trabajo donde cada persona se siente valorada, respetada y segura para ser auténtica no solo es un imperativo ético, sino también un motor fundamental para nuestro éxito colectivo.

Este Plan LGTBI representa un paso firme y consciente en nuestro compromiso continuo con la inclusión y la igualdad. Este plan no es solo un documento; es una hoja de ruta que guiará nuestras acciones y decisiones en el futuro. Se basa en los principios de no discriminación, el respeto a la identidad de género y la orientación sexual, y la promoción de una cultura inclusiva donde la diversidad sea celebrada y aprovechada.

Medidas

I. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Decathlon asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así

como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

II. Acceso al empleo.

Decathlon España contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participen en los procesos de selección.

La empresa promoverá criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

La Empresa se compromete a difundir la política de selección con expresa mención a la facilitación de la inclusión del colectivo LGTBI dentro de la empresa. En el caso de utilizar empresas de consultoría o empresas externas para la selección de personal, serán informadas por escrito de los criterios de selección, haciendo hincapié en la política de la Empresa relativa a inclusión y diversidad.

III. Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional y encuadramiento de las personas trabajadoras en la Empresa regulado en el convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos y factores objetivos, entre otros los de cualificación-formación y capacidad-habilidades sociales, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

La Empresa contará con criterios para la promoción profesional y ascensos, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI, basándose en elementos objetivos de desarrollo por competencias, indicadores de resultado, cualificación y capacidad, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de conducta discriminatoria para con el colectivo LGTBI.

IV. Formación, sensibilización y lenguaje.

Decathlon España integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a todas las personas trabajadoras de la empresa.

En este sentido, la Empresa proporcionará formación a toda la plantilla incluyendo:

- Difusión de las medidas LGBTI recogidas en el presente acuerdo como anexo al convenio de empresa.

- Conocimiento de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas 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.

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

La Empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

V. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Decathlon España promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para ello garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

La Empresa se compromete con el cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que figura en el presente acuerdo. Se incluirá en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, acorde a la normativa de prevención y con especial atención a los cambios que se produjeran en materia de riesgos psicosociales.

VI. Permisos y beneficios sociales.

Decathlon España atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en el convenio colectivo de empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

VII. Régimen disciplinario.

En todo caso, serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo de empresa.

Se procede a modificar el artículo 55, apartado 20 de las faltas muy graves del IX Convenio Colectivo de empresa: «El acoso moral, sexual o el acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género efectuado a los/as compañeros/as o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo».

VIII. Comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

Se constituye la siguiente comisión paritaria de seguimiento, con tres miembros por cada parte, a la cual se informará del desarrollo de las medidas recogidas en el presente acuerdo y que se reunirá semestralmente:

Titulares: Por la empresa tres miembros y por la Representación de las Personas Trabajadoras tres miembros de entre las representaciones firmantes del presente acuerdo, los cuales serán designados/as y comunicados/as respectivamente.

Suplentes: Por la empresa: Tres miembros a designar por la Representación de la empresa. Por la representación de las Personas Trabajadoras: Tres miembros de entre las representaciones firmantes a designar por la Representación de las Personas Trabajadoras y comunicados/as igualmente a la empresa.

Serán funciones de esta comisión paritaria el seguimiento, la evaluación y, en caso de que respecto de las medidas acordadas se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y/o reglamentarios, su revisión.

A tal fin, la comisión realizará una evaluación media y una evaluación final sobre el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, dichas evaluaciones se llevarán a cabo desde la firma del presente acuerdo y en base a la vigencia del mismo como anexo al IX Convenio Colectivo de la empresa Decathlon España.

En materia de seguimiento, se establece que dentro del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, un/a representante de las personas trabajadoras pertenecientes a esta comisión participa según lo dispuesto en dicho protocolo. Complementariamente, en lo relativo al desarrollo de la medida V (entornos laborales diversos, seguros e inclusivos) dicha comisión podrá en el seno de sus reuniones semestrales proponer el desarrollo de una guía de buenas prácticas.

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

1. Declaración de principios y definiciones.
2. Ámbito de aplicación.
3. Principios rectores y garantías del procedimiento.
4. Procedimiento de Actuación.
 - 4.1 Denuncia.
 - 4.2 Comisión Instructora y de Investigación.
 - i) Investigación.
 - ii) Informe de conclusiones.
 - 4.3 Resolución del proceso.
 - A. Adenda I.
 - B. Adenda II.

1. Declaración de principios y definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

A tal objeto Decathlon cuenta con protocolos específicos contra el acoso moral y también con protocolos específicos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Dichos Protocolos deben de ser completados en todo caso, con unas correctas prácticas que incluyan la protección de las personas LGTBI, y así, y dentro de las distintas definiciones de Acoso se incluyen las siguientes:

Acoso discriminatorio; Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género), con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el 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.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

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 gays, 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.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación directa a 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. Principios rectores y garantías del procedimiento

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

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

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

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

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

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

4. Procedimiento de actuación

Constará de las siguientes fases:

4.1 Denuncia.

El procedimiento se iniciará por denuncia de intervención de la presunta víctima de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género u otras personas con conocimiento directo de los hechos que evidencien la situación, mediante formulario de denuncia anexo dirigido, a elección de la persona interesada, bien a la Dirección, al departamento de Prevención de Riesgos Laborales, al departamento de Recursos Humanos de la empresa o bien a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (delegado/a de personal, Comité de empresa o delegados/as sindicales o delegados de prevención). Una vez recibida, cada parte (RLT o Empresa) informará a la otra de la solicitud de inicio del procedimiento de intervención.

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

La solicitud de intervención se presentará por escrito, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión de Instrucción. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet de la empresa, delegados de personal, personal de RRHH. Asimismo estará a disposición del personal una dirección de correo electrónico a tal efecto.

4.2 Comisión Instructora y de Investigación.

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de posibles casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por los siguientes miembros, que realizarán las siguientes funciones:

Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será del departamento del Servicio de Prevención de la empresa (con formación en prevención de riesgos psicosociales).

Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido, y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RRHH de la empresa.

Un/a representante de las personas trabajadoras de entre las representaciones firmantes del presente Protocolo, teniendo éste voz durante el procedimiento en las distintas fases del mismo.

El miembro de la RLPT designado en la Comisión Instructora en cada caso será rotativo, designándose entre las distintas representaciones firmantes del presente Protocolo (bien miembros titulares o suplentes).

El miembro de la Comisión Instructora perteneciente a la RLT, no podrá pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se haya encomendado.

La Comisión Instructora deberá actuar bajo los principios de objetividad e imparcialidad, debiendo sustituir sus miembros si concurre cualquier circunstancia que impida o amenace tal neutralidad (relación de parentesco, amistad, enemistad manifiesta, relación de superioridad o subordinación jerárquica inmediata...).

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad que consta en el anexo II.

i) Investigación.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión Instructora deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos, y que sean razonables y proporcionales.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias, se tomarán las medidas preventivas y/o cautelares que se consideren oportunas, en relación con la persona denunciante o denunciada y que la Comisión Instructora pueda proponer.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir a los actos alegatorios acompañadas por un/a representante de los trabajadores o una persona de su confianza.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. Asimismo no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido, susceptibles de sanción disciplinaria.

ii) Informe de conclusiones.

La Comisión Instructora tiene un plazo de treinta días hábiles para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión Instructora tenga notificación oficial de la denuncia.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas.

Este procedimiento finalizará con la emisión del Instructor de un informe de conclusiones, que podrá incluir alegaciones particulares, por cualquier miembro de la Comisión Instructora, en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación. El informe deberá incluir, como mínimo:

- La descripción de los hechos.
- La metodología empleada.
- La valoración del caso.
- Los resultados de la investigación.
- Las medidas cautelares o preventivas, si procede.

La resolución de la instrucción deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acoso».

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la/s persona/s denunciante/s y a la/s persona/s denunciada/s.

4.3 Resolución del proceso.

En la resolución se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Quando el informe constate la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas y/o se hayan propuesto por la Comisión Instructora e impondrá las sanciones que puedan corresponder por aplicación del régimen disciplinario conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Decathlon España, SAU.

Quando el informe no constate situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.

Notificada en su caso la sanción, se dará traslado de la decisión a la víctima y a la Comisión Instructora. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.

La empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo o quienes presten asistencia en cualquier proceso, interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

A. ADENDA I

Denuncia por acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

A la atención de

I. Persona que informa de los hechos.

- Persona que ha sufrido el presunto acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el presunto acoso.

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la/s persona/s denunciada/s.

Nombre y apellidos:

Puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (Identificar Persona/s Denunciada/s) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

B. ADENDA II

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias

Don/doña, habiendo sido designado/a por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por discriminación del colectivo LGTBI que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En, a de de

Firmado:

Texto del Acuerdo firmado en fecha 22 de mayo de 2025.–Miguel Ruiz Sánchez.–Robert Criado García.–Victoria Salguero Rebolledo.–Samuel Miguélez García.–Eva Ruiz Jiménez.–Rubén Rojas Rodríguez.–Raquel Cuevas Álvarez.–Estefanía Monteagudo.–Ignacio Javier Vázquez.–María San Emeterio.–Alberto Vázquez Cobo.–Manuel Jaén.–Marta Adarraga Escadafal.