

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO



LIÑAGAR, S.L.

Noviembre de 2024



I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier clase de comportamiento que pueda atentar contra la libertad sexual y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordaron implantar y desarrollar una política contra cualquier situación de esta naturaleza, que contemple los siguientes elementos:

Una declaración de principios en la que se expresa intolerancia absoluta hacia las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que tengan lugar en el mundo del trabajo, incluidas las que tengan lugar por medios digitales.

Una política de divulgación y prevención para difundir la importancia que se otorga a la erradicación de estas conductas y para sensibilizar, informar y formar a las personas trabajadoras y personal directivo sobre las distintas formas y tipologías de violencia, acoso y discriminación que pueden darse en el mundo del trabajo y sobre el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de conductas de la dicha naturaleza o tener conocimiento de que se están produciendo en el entorno laboral.

Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso, discriminación y violencia, en el que se garantice la protección de la dignidad, la libertad sexual y la integridad física y moral, incluyendo la protección frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y 15.1 de 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 generales del presente protocolo son:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y la violencia en cualquiera de sus modalidades.
- Establecer procedimientos específicos para la prevención de esas conductas, es decir, medidas preventivas para evitar que se produzcan.
- Establecer procedimientos específicos de actuación, aplicables cuando esas conductas lleguen a ponerse de manifiesto.

Para el cumplimiento de los objetivos generales, se seguirán los siguientes

objetivos específicos:

- Formar, informar, sensibilizar y concienciar a las personas trabajadoras sobre la política de tolerancia cero frente a este tipo de conductas; en qué consisten dichas conductas; pautas para que puedan ser identificadas y reaccionar frente a ellas.
- Definir medidas preventivas que eliminen o minimicen el riesgo de conductas de acoso o violencia.
- Definir y establecer procedimientos claros y eficaces para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez se produzcan.
- Disponer los medios necesarios y una organización específica para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la aplicación de medidas de protección y apoyo a las víctimas y para evitar en la medida de lo posible la revictimización.
- Garantizar la seguridad, integridad, confidencialidad y dignidad de todas las personas afectadas, así como la protección frente a represalias.
- Garantizar la aplicación de medidas sancionadoras efectivas y proporcionadas contra los responsables de las conductas, si así quedara acreditado
- Llevar a cabo un seguimiento y evaluación periódica de la aplicación del protocolo, introduciendo las actualizaciones, revisiones o mejoras que resulten necesarias.



II. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad expuesta, se establecerán las siguientes medidas para **promover condiciones de trabajo que eviten las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo:**

1.- Realización de una evaluación específica de los factores de riesgo psicosocial, entre los cuales figurarán los riesgos de sufrir violencias sexuales, física, psicológica, discriminación o acoso en el trabajo.

2.- Se adoptarán las medidas preventivas que resulten necesarias en función de los resultados de la evaluación en relación con el entorno y condiciones de trabajo, factores organizativos y procedimientos de trabajo y modelos de gestión empresarial para eliminar o minimizar los factores de riesgo psicosocial. En todo caso, se adoptarán las siguientes medidas a fin de evitar que puedan ser fuente de situaciones de violencia y acoso:

✓ Se garantizará la integración de la perspectiva de género en la organización de los espacios de los lugares de trabajo a fin de que resulten accesibles y seguros para todas las personas trabajadoras.

✓ Se promoverá un buen clima laboral, para lo cual se realizarán encuestas y se facilitará la posibilidad de presentar propuestas de mejora.

✓ Se analizará la carga de trabajo y su distribución entre las personas trabajadoras.

✓ Se definirán claramente los objetivos, responsabilidades, funciones y tareas de cada departamento, área y puesto de trabajo.

✓ Se realizará un seguimiento de los casos de bajas laborales.

3.- Medidas de formación, información y sensibilización.

✓ Difusión del compromiso empresarial de tolerancia cero frente a este tipo de conductas.

✓ Difusión y distribución del protocolo para la prevención y actuación frente a las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, tanto entre el personal propio de la empresa como personal de otras empresas o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la entidad (personal de ETTs, subcontratas, proveedores, etc.).



✓ Impartición de instrucciones a las jefaturas, mandos intermedios y personas encargadas de departamentos o equipos de su obligación de informar inmediatamente a la Dirección de cualquier conducta inapropiada que detecten en sus áreas de responsabilidad.

✓ Realización de acciones formativas específicas en esta materia dirigidas al personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las denuncias.

✓ Realización de reuniones informativas y/o acciones formativas dirigidas a todo el personal de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso, en la que se le expliquen los distintos tipos de conductas, incluidas las cometidas por medios digitales, uso responsable de tecnologías de la información y comunicación, cómo detectarlas, cómo actuar frente a ellas, procedimiento para formular denuncias y derechos y garantías de las víctimas.

✓ Realización de acciones de sensibilización y formación para la protección integral frente a las violencias sexuales.

✓ Difusión de los derechos laborales de las víctimas de violencias sexuales y de las víctimas de violencia de género.

✓ Definición de una política de protección de datos personales, integrando en ella la protección frente a la violencia y el acoso, con el compromiso de minimizar el tratamiento de datos, especialmente cuando se trata de datos sensibles que pudiera dar lugar, en caso de mal uso, las situaciones de violencia, acoso o discriminación.

✓ Definición de una política interna de uso de medios digitales y de garantía del derecho a la desconexión digital, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

✓ Realización de acciones formativas, informativas o de sensibilización, dirigidas a todo el personal, sobre el uso responsable de las tecnologías de la información y comunicación, la identificación de situaciones de violencia digital y ciberacoso y mecanismos de reacción frente a estas situaciones.



III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las conductas que pueden vulnerar la libertad sexual o la integridad moral en el trabajo son todas aquellas que impliquen el ejercicio de violencia o acoso en el trabajo. La OIT define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como aquellos “ *comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*” (Convenio 190 de la OIT).

El presente Protocolo será de aplicación:

1.- Ante cualquier conducta de acoso o violencia que tenga lugar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo:

a) en el lugar de trabajo: espacios públicos y privados si son un lugar de trabajo.

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo¹;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por la empresa;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2.- A todas las personas que prestan servicios para la empresa. Estarán protegidas por el presente Protocolo tanto el personal propio de la empresa, cualquiera que sea su sexo, modalidad de contratación laboral (indefinida, fija discontinua, contratación de duración determinada o contratos formativos) y posición jerárquica, como el personal de empresas subcontratistas, ETTs o de otras empresas del grupo; el personal que realice

¹ En este sentido, la jurisprudencia entendió que el acoso sexual laboral puede tener lugar incluso durante las cenas, comidas, cócteles y demás eventos de empresa, con compañeros/as, jefes/las o clientes/las (Sentencias del TSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de junio de 2021 y del TSJ de Madrid de 30 de noviembre de 2020)..



labores de voluntariado, o que se encuentren en formación (estudiantes que realicen prácticas formativas no laborales, becarios/as, etc.) y las personas solicitantes de empleo y/o aspirantes a un puesto de trabajo durante la fase de selección de personal..

Las conductas pueden darse entre personas con relación jerárquica o sin ella, e incluso provenir de terceras personas relacionadas con la empresa.

3. El Protocolo será asimismo de aplicación cuando las conductas sean perpetradas por terceros (clientes, proveedores, pacientes, alumnado, público, etc.) o por personal de otras empresas concurrentes, en cuyo caso se dará conocimiento de los hechos a sus respectivas empresas. En el marco del deber coordinación de actividades derivado del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, ambas empresas deberán cooperar para la adopción de las medidas oportunas de protección, investigación y sanción de los hechos, de acuerdo con las potestades organizativas y disciplinarias ostentadas por cada una de ellas.



IV. DEFINICIÓN Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO: VIOLENCIA FÍSICA Y PSICOLÓGICA. VIOLENCIAS SEXUALES. ACOSO DISCRIMINATORIO, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

- **VIOLENCIA FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA**

Se entiende por conductas de violencia física aquellas que suponen el uso de la fuerza física contra una persona para producir daños físicos, psicológicos y/o sexuales, como empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, disparos, etc.

Se entiende por conductas de violencia psicológica aquellos comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas, como, por ejemplo:

- Injurias o calumnias.
- Amenazas.
- Insultos o vejaciones injustas.
- Maltrato de palabra o de obra.
- Abuso de autoridad.
- Otros actos de violencia psicológica que, por su carácter aislado, no

puedan calificarse como acoso moral.

Se incluyen las conductas de violencia física, psicológica o sexual puntuales o esporádicas, siempre que tengan la suficiente entidad para atentar contra la integridad física o moral o la libertad sexual de la persona.

- **VIOLENCIAS SEXUALES**

Acoso sexual: Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, es *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual si tiene la suficiente entidad o relevancia, por lo que no es imprescindible la reiteración de las conductas.



El acoso sexual comprende conductas verbales, no verbales y físicas, pudiendo citarse a modo de ejemplo los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios con tintes sexuales sobre la apariencia física, orientación sexual o identidad de género de la persona.
- Comentarios sexuales, gestos obscenos, miradas lascivas.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Preguntas sobre la vida sexual, orientación o preferencias sexuales de la persona.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual o erótico de una persona trabajadora o de terceras personas.
- Comunicaciones (cartas, notas, llamadas o mensajes telefónicos, correos electrónicos, comunicaciones o comentarios a través de redes sociales, etc.) de contenido sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sentimentales o sexuales, o para retomar las relaciones sentimentales o sexuales tras una ruptura.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas dejara claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo (por ejemplo, colocar un calendario o imágenes de este tipo en el centro de trabajo, o como fondo de pantalla del PC).
- Contacto físico deliberado y no solicitado de carácter leve (caricias, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedar a solas con la persona de forma innecesaria.
- Espiar a las personas cuando se hallan en lugares reservados o íntimos, como los vestuarios, baños o salas de lactancia.



Cuando el acoso sexual consista en la solicitud de favores sexuales, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, provocando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria hostil y humillante la conducta podrá ser constitutiva de **delito**. La responsabilidad por este delito se podrá imputar tanto a la persona física autora de dicho delito e incluso a la empresa como persona jurídica si esta no cumpliera sus obligaciones de prevención, control y supervisión (art. 184 del CP).

Si se traspasa cierto límite en la conducta de acoso sexual, hablaríamos de un delito de agresión sexual, entendiendo por tal cualquier contacto físico de carácter íntimo sin consentimiento (tocar genitales, glúteos, senos, etc.), y también actos de violencia sexual sin contacto físico, cometidos a través de medios digitales (por ejemplo, intimidar, coaccionar o amenazar a una persona para obtener vídeos o imágenes sexuales o tener relaciones online). Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras se produce un delito de violación (art. 178 y 179 del Código Penal).

- **TRATO Y/O ACOSO DISCRIMINATORIO**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.4 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:

“Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o por consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”.

La Ley amplía el elenco de causas de discriminación constitucionalmente previstas, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2.1.). Comprende tantos tratos discriminatorios puntuales como reiterados.



Se incluyen expresamente las conductas que constituyan acoso o violencia contra las personas LGTBI por razón de su orientación o identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A tal efecto, se tendrán en cuenta los conceptos establecidos en la dicha Ley:

- **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 incluso 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 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 a través de cómo se presenta a la sociedad: vestimenta, maquillaje, lenguaje, etc.

- **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.

- **Persona trans:** Persona cuya identidad 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, gays 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, perjuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o por ser percibidas como tales.

De modo ejemplificativo y no excluyente, podrían constituir trato o acoso discriminatorios, siempre que estén conectadas con alguno de los factores de discriminación arriba enumerados, las siguientes:

- Juzgar el desempeño de una persona trabajadora de forma ofensiva, aislarla o ridiculizarla por alguno de los factores de discriminación descritos.
- Burlarse o utilizar calificativos o formas ofensivas para dirigirse a una persona por su raza, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, enfermedad, etc.
- Ataques, burlas, calificativos ofensivos y/o tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de la persona o sus características sexuales.
- Utilización de humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no correspondan con el género con el que se identifique.
- Negarse a adaptar el puesto de trabajo o a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada o indebida y que sean necesarios para que la persona con discapacidad pueda trabajar en igualdad de condiciones que las demás (artículo 6.1 la) de la Ley 15/2022 y STC de 15 de mayo de 2021).
- Atacar las creencias políticas o religiosas de la persona trabajadora
- Ataques o tratos desfavorables por razón de la pertenencia a un sindicato o por



acciones sindicales realizadas.

- Ataques o tratos desfavorables por la nacionalidad, origen racial o étnico, edad, el estado civil, la discapacidad o la enfermedad de la persona.
- Tratos desfavorables por razón de enfermedad, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos.

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO**

Es *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

*El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por **razón de sexo** (art. 7 LOIMH).*

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad motivados tanto por el sexo biológico como con el género de la persona , y en particular:

- De una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer; o de un hombre por el sólo hecho de ser hombre.

- De una persona trabajadora por motivo de su orientación sexual o por su expresión de género o identidad de género o condición de persona intersexual, transexual o en proceso de reasignación de género.

- De una mujer trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad o por hallarse en situaciones asimilables, como estar sometándose a técnicas de reproducción asistida, o de un hombre por encontrarse su pareja en alguna de estas situaciones (discriminación refleja).

- De una mujer trabajadora por el ejercicio de alguno de los derechos laborales previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.

- De un hombre por el mero hecho de solicitar o disfrutar su permiso de paternidad, o por ejercer derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral.



A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias motivadas sólo por el hecho de ser mujer o hombre, o por no ajustarse a las características físicas o comportamientos estereotípicos del sexo biológico.

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desarrolladas por personas del otro sexo.

- Calificativos, epítetos o formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.

- Utilización de humor sexista.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro sexo.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- Ignorar aportaciones o comentarios de la persona (excluir, no tomar en serio).

- Vaciar de funciones o responsabilidades su puesto de trabajo o dejar sin ocupación efectiva; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

- Penalizar, tomar decisiones que afecten desfavorablemente a su formación y promoción profesional o cualesquiera otras condiciones de trabajo.

- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, uniforme, equipamiento, etc...).

- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que se tiene derecho por razón de las dichas causas.

La discriminación laboral (ya sea por sexo o género o por cualquiera otra de las causas citadas) puede llegar a ser constitutiva de delito (art. 314 del CP).



- **ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO O “MOBBING”**

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” (NTP 854 del INSSL). Para que la conducta o conductas sean calificadas como acoso moral, la jurisprudencia exige que concurran tres requisitos:

- Que la conducta sea reiterada o sistemática.
- Que responda al fin de vejear, humillar o atentar contra la dignidad de la persona trabajadora o sea objetivamente idónea para producir un padecimiento físico o moral (lo produjera efectivamente o no).
- Que la conducta sea deliberada o, por lo menos, esté adecuadamente conectada con el resultado lesivo.

Con carácter ejemplificativo y no excluyente, se pueden señalar los siguientes ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral:

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva o no proporcionar los medios esenciales para realizar su trabajo.
- Aislar, incomunicar, prohibir la comunicación de la persona trabajadora con otras personas trabajadoras, o de estas con aquella, o con clientes.
- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo o manipularla para inducir a error.
- Acusaciones sistemáticas de descuido o falta de profesionalidad injustificadas.
- Imposición de sanciones disciplinarias injustificadas y reiteradas.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- Burlas, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, minusvalorar el trabajo, ocultar o minimizar los méritos.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas o propuestas de la persona acosada.



- Ridiculizar, parodiar, caricaturizar a la persona, a su trabajo o a los resultados obtenidos.

- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, o el alojamiento de la persona cuando sea proporcionado por la empresa, etc., o sustraer elementos claves para su trabajo.

- Quitar áreas de responsabilidad sin justificación o asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad de la persona.

- Animar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores, o a denunciar contra la persona acosada, mediante la persuasión, coacción o abuso de autoridad.

El acoso moral en el trabajo puede llegar a ser constitutivo de delito (art. 173 del Código Penal).



- **VIOLENCIAS DIGITALES Y CIBERACOSO**

Por violencia digital podemos entender aquellos actos de violencia o acoso online, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación , plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona.

La violencia digital comprende el ciberacoso, ya sea moral, sexual o discriminatorio, la calumnia, el insulto, la amenaza y las expresiones discriminatorias. Aunque ya se han ir citando muchas de sus manifestaciones en los apartados anteriores, podemos enumerar, de modo ejemplificativo, las siguientes conductas:

- El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.

- La publicación o difusión de comentarios, expresiones o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.

- La difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento (*sexpreading*, *revenge porn* o “pornovenganza”). Pueden ser obtenidas legítimamente por quien las difunde (imágenes o vídeos enviados por la propia víctima, o grabados de común acuerdo), pero esta lo utiliza para hacer daño a la víctima difundiéndolos o haciéndolos públicos sin su consentimiento.

- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima a fin de desacreditarla (*fraping*)².

- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de ésta si no accede a las pretensiones del chantajista (*sextorsión*).

² Además de los delitos contra la integridad física y/o psíquica y contra la libertad sexual que pueden comportar estas conductas (amenazas, coacciones, etc.), pueden asimismo ser constitutivas de los delitos de descubrimiento y revelación de secretos tipificados en el art. 197 del Código Penal.



V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

1. CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN ASESORA E INSTRUCTORA

Se constituirá una Comisión asesora e instructora (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en esta materia y que asumirá las siguientes competencias:

a. Recibir todas las denuncias que puedan exponerse en el ámbito de aplicación del protocolo.

b. Llevar a cabo a investigación de las denuncias de acuerdo con el establecido en este Protocolo.

c. Recomendar y gestionar ante la Dirección corporativa las medidas preventivas y cautelares que se estimen convenientes.

d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto investigado, que incluirá: antecedentes del caso, resumen de diligencias y pruebas practicadas, hechos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes y propuesta de medidas correctoras, que elevará a la Dirección corporativa.

La Comisión será debidamente informada a las medidas y sanciones impuestas por la Dirección de la empresa resultado de dicho informe y velará por su efectiva aplicación.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores sobre materias relacionadas con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

La Comisión tendrá una composición con miembros de la parte empresarial y miembros de la representación legal de las personas trabajadoras. Ambos sexos deberán contar con representación en la Comisión, siempre que fuera posible. En un documento anexo al presente Protocolo constará: el nombramiento o designación nominativa de los y las miembros de la Comisión; su aceptación del cargo y el medio de contacto que podrán utilizar las personas trabajadoras para comunicarse con la Comisión. Dicho documento formará parte del presente Protocolo y se le dará la misma difusión que a este. Los cambios o relevos que afecten al personal miembro de la Comisión serán asimismo objeto de suficiente difusión.



Para el ejercicio de sus funciones, la empresa proveerá a la Comisión de los medios materiales adecuados, de la disponibilidad horaria necesaria sin disminución alguna en su retribución, y de la posibilidad de recurrir a terceras personas externas en caso de necesitar asesoramiento o asistencia (especialistas en igualdad, juristas, médicos, psicólogos/as, etc.). Durante la fase de investigación, y previa información o solicitud a la Dirección corporativa, la Comisión tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso y libre acceso a todas las dependencias y centros de trabajo de la empresa, debiendo todo el personal prestar la debida colaboración que se le requiera.

La Comisión asumirá las siguientes competencias:

- Recibir consultas y/o solicitudes de asesoramiento sobre las conductas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo y de los procedimientos de actuación.

- Efectuar las entrevistas con las personas denunciante, denunciada y las posibles testigos.

- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada al estado de la dicha investigación. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de las medidas previstas en el apartado VI del Protocolo.

- Elaborar un informe preliminar tras la investigación.

- La Comisión podrá elaborar un procedimiento o reglamento de funcionamiento interno.

- Las decisiones en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría.



2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Toda la información y documentación que se genere durante el procedimiento tendrá carácter confidencial. A tal efecto, las personas responsables de la gestión del caso asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos tanto de la presunta víctima como de la persona presuntamente autora de la conducta.

Los datos relativos a la salud estarán especialmente protegidos, de tal manera que para incorporarlos al expediente será necesaria la autorización expresa de la persona afectada. En sus informes y diligencias, la Comisión deberá garantizar la confidencialidad de los datos de los que tuviera conocimiento a lo largo de la investigación.

- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución tendrán lugar en los plazos fijados por el presente Protocolo, sin perjuicio de que la Comisión pueda por unanimidad ampliarlos por el tiempo estrictamente necesario cuando concurran circunstancias excepcionales, debidamente justificadas, que impidan su cumplimiento.

- **Imparcialidad, contradicción y derecho a ser escuchadas de todas las partes :** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.



- **Garantía de indemnidad frente a represalias:** Todas las personas intervinientes en el procedimiento (denunciante, presunta víctima, personas integrantes de la Comisión, personas que comparezcan como testigos o ayuden o participen en la investigación) deberán ser protegidas frente a cualquier posible represalia.

- **Colaboración:** todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de prestar la debida colaboración con la investigación y las personas que la llevan a cabo.

3. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La iniciación del procedimiento interno de denuncia que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

3.1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la denuncia presentada por escrito, con relato de los hechos, los/as testigos y los medios de prueba de que dispusiera. Podrá utilizarse el modelo de denuncia que acompaña el presente Protocolo. La denuncia podrá presentarse directamente ante cualquiera de las personas miembros de la Comisión o a través del correo electrónico habilitado (ver **sección XIII**).

Las denuncias podrán presentarse tanto por la persona agraviada como por terceras personas que tuvieran conocimiento o hubiesen presenciado los hechos denunciados. El personal con responsabilidad jerárquica (directivos/as y responsables) estará obligado a informar sobre los posibles casos de violencia o acoso que puedan realizar quien estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo.



Si la denuncia fuere presentada por una tercera persona, la Comisión o la persona designada para instruir se pondrá en contacto con la presunta víctima para inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Dirección de la empresa deba realizar actuaciones preventivas en aras a evitar la existencia de riesgos para otras personas.

Tanto la víctima como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquiera medio válido en derecho.

3.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

La Comisión, en atención a la gravedad de los hechos denunciados y/o la solicitud de la víctima, valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal. Sólo se aplicará este procedimiento si la presunta víctima y la persona denunciada lo aceptan. En todo caso, quedarán excluidos de esta posibilidad los casos de acoso sexual, de acoso y violencia graves y las conductas que revistan visos de ser constitutivas de delito.

De solicitarse la aplicación de este procedimiento, la Comisión, o la persona en quien delegue, se reunirá con la máxima celeridad y en todo caso, en el plazo máximo de 3 días desde la recepción de la denuncia, con la persona denunciada. Se informará de la existencia de la denuncia, de los hechos que se imputan y de su calificación, indicando las responsabilidades disciplinarias la que podría dar lugar de ser cierta y verificarse. Se aclarará que en esta fase no hay aún procedimiento sancionador ni da lugar a la imposición de sanción alguna. La persona denunciada puede guardar silencio, dar la explicación que considere oportuna o manifestar su oposición a dicha denuncia , sin que lo que diga pueda ser utilizado en su contra.

La Comisión comunicará el resultado de las gestiones a la víctima y a la Dirección de la empresa.



3.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

3.3.1. Fase de investigación.

En caso de que no se considere oportuno acudir al procedimiento informal, la víctima no considere satisfactorios los resultados alcanzados, la Comisión iniciará una investigación de los hechos, con total respeto a las partes implicadas, en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo.

A tal efecto, en un plazo máximo de 24 horas hábiles, conforme al calendario laboral de la empresa, informarán de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación fehaciente y a la persona denunciante y/o víctima del inicio del procedimiento y propondrá a la Dirección corporativa la adopción de las medidas cautelares que sean necesarias. Cuando la persona denunciada y la presunta víctima compartan espacio y tiempo de trabajo o tengan relación jerárquica directa, se acordará la separación cautelar, siempre que sea proporcionado y razonable conforme a las circunstancias del caso. Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante y/o víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de TRES días hábiles, responder por escrito y acercar los elementos que considere necesarios para la investigación de los hechos denunciados o solicitar la práctica de diligencias de investigación pertinentes y en virtud del derecho de contradicción.

La Comisión o la persona en quien delegue podrán practicar cuantas diligencias de investigación estimen necesarias, dando audiencia a todas las personas intervinientes y las posibles personas testigos de la conducta. En todo caso, deberá entrevistar por separado a la persona denunciante y/o presunta víctima y a la persona denunciada. Dichas diligencias podrán consistir en comprobaciones documentales, examen de condiciones de trabajo y cuantas otras sean necesarias para dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.



3.3.2. Fase de informe

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará un informe de conclusiones que deberá elevar a la Dirección corporativa con la mayor celeridad posible.

En todo caso, el informe debe quedar emitido dentro del plazo máximo de VEINTE días naturales desde la recepción de la denuncia e incluirá, como mínimo, la siguiente información:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.
2. Relación de las diligencias practicadas, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas recogidas.
3. Resumen de los principales hechos que se consideren acreditados.
4. Conclusiones.
5. Medidas propuestas.

3.3.3. Fase de resolución: Régimen disciplinario

Recibido el informe de la Comisión, en el plazo de CINCO días hábiles siguientes, la Dirección de la empresa emitirá una resolución acordando la adopción de las medidas propuestas. El informe de la Comisión será vinculante para la empresa. Si alguna de las medidas fuera de imposible cumplimiento, lo razonará motivadamente, adoptando medidas equivalentes.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción disciplinaria a la persona autora del acoso o con el sobreseimiento del caso.



En caso de que se acuerde sanción disciplinaria, esta se impondrá, calificará y escalonará de acuerdo con la normativa laboral vigente, Convenio Colectivo de aplicación y Código Ético de la empresa.

Si la sanción afectara a una persona afiliada a un sindicato, los/as delegados/as sindicales tendrán derecho a ser oídos con carácter previo a la adopción de esta (art. 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

En caso de que la sanción no lleve el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que la persona autora de la conducta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, lo cual será resuelto, de manera excepcional, al margen de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer un empeoramiento de las condiciones laborales ni retributivas de la víctima.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones, para lo cual será informada conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, siempre que la organización del trabajo lo permita.



3.3.4. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a.** La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b.** Existan dos o más víctimas.
- c.** Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d.** La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e.** La víctima se encuentre en situación de vulnerabilidad por su edad, discapacidad física o mental o enfermedad.
- f.** El estado psicológico o físico de la víctima sufriera graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g.** El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- h.** Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- i.** Constituirá en todo caso una circunstancia agravante que la víctima sea titular de un contrato de duración determinada; en prácticas o para la formación y el aprendizaje; que se halle en período de prueba; o se trate de personal en formación sin vinculación contractual (estudiantes de prácticas formativas no laborales, becarios y becarias, voluntarios/as, etc.).



VI. MEDIDAS DE APOYO, PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LA VÍCTIMA.

Si se acreditó la realidad del acoso, la Dirección de la empresa adoptará la propuesta de la Comisión o la solicitud de la víctima, tomando las medidas necesarias para garantizar el apoyo a la víctima hasta su total restablecimiento de derechos. En particular, podrá acordar las siguientes medidas:

- Restitución y reparación de los derechos de las víctimas: Si la conducta de violencia o acoso se concretó en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional o de funciones, disminución de retribuciones, etc.) la empresa deberá restituirla en sus derechos, reparando los perjuicios laborales que se le ocasionaron.

- Facilitar el acceso a cursos de formación para compensar los perjuicios formativos si es que se produjeron.

- Asistencia y asesoramiento para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima hasta su total restablecimiento (por ejemplo, derecho a solicitar asistencia y apoyo psicológico por expertos/as; asesoramiento sobre las prestaciones sanitarias a las que tiene derecho, etc.).

- Asesoramiento jurídico sobre sus derechos como víctima de violencia de género o de violencias sexuales (derechos laborales, prestaciones, ayudas, etc.), cuando proceda.

- Calificación como contingencia profesional de los daños hacia la salud sufridos por la víctima como consecuencia del acoso .



VII. FALSAS DENUNCIAS

En caso de que la instrucción concluya no confirmando los indicios de acoso contenidos en la denuncia, si la persona denunciante insistiera en incriminar a la persona denunciada aun cuando los hechos no sean verosímiles, se deberán justificar los hechos en que se ampare la denunciante para continuar con la denuncia y valorar la existencia de mala fe.

En este supuesto y si se apreciara la existencia de mala fe en la activación del Protocolo con la denuncia, la Dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

VIII. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todas las personas intervinientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el incluso. El incumplimiento de esta obligación llevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La custodia del expediente, una vez finalizado, será responsabilidad de la Dirección de la empresa.

IX. INCOMPATIBILIDADES

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en la conducta denunciada o afectada por relación de parentesco de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.



El motivo de incompatibilidad concurrente puede ser alegado por la persona en quien concurre, por la víctima, por la persona denunciada o por cualquiera otra persona trabajadora de la empresa o partes intervinientes en el proceso.

En caso de discrepancia será la Dirección de la empresa quien, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

De acreditarse la concurrencia de la incompatibilidad, la persona afectada por esta será sustituida por una persona suplente, sólo a efectos de dicho procedimiento.

X. INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Si en la aplicación del presente Protocolo surgieran dudas sobre su interpretación, la Comisión será el órgano competente para su resolución, sin perjuicio de las competencias de los órganos judiciales y de la posibilidad de recurrir a medios externos de resolución de conflictos.

Anualmente, se redactará un informe de seguimiento de la aplicación del Protocolo y de sus resultados en caso de que este hubiese sido activado. El informe tendrá por objeto realizar una valoración de su funcionalidad y realizar acciones de mejora y adaptación del mismo. En el informe se recogerá información cuantitativa y cualitativa con perspectiva de género.

XI. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y contará con la misma vigencia que el Plan de Igualdad, esto es, un total de 4 años como máximo, sin perjuicio de las modificaciones del mismo que sean necesarias.



XII. COMUNICACIÓN Y DEPÓSITO

El presente Protocolo se difundirá y comunicará efectivamente al personal de la empresa a través de correo electrónico y/o entrega en mano en cada caso.

El presente Protocolo será objeto de depósito voluntario en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) y será registrado en todo caso junto al Plan de Igualdad de la entidad.

XIII. COMISIÓN ASESORA E INSTRUCTORA Y PRESENTACIÓN DE LAS DENUNCIAS

La Comisión queda integrada por las siguientes personas:

- **Simón Liñares Grela, dirección de la empresa.**
- **Lucía Bravo García, presidenta del comité de empresa.**

a) CANAL INTERNO DE DENUNCIAS:

La denuncia podrá presentarse directamente ante cualquiera de las personas miembros de la Comisión o bien directamente a través del *Buzón ético y de buen gobierno* - *Canal interno de protección a informantes para denuncias anónimas*, accesible desde la web de la entidad o desde el siguiente enlace directo: <https://canaletico.linagar.com>

b) CANAL EXTERNO DE DENUNCIAS:

- Mediante correo electrónico enviado a la dirección: compliance@qcconsultores.es
- Mediante correo postal a la dirección: C/Enrique Mariñas, 36. 6ª planta, oficina 8. CP 15009, A Coruña.



ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

A la comisión asesora e instructora en materia de acoso:

¿QUIÉN DENUNCIA?	SI / NO
Persona afectada	
Representación legal de la plantilla	
RRHH	
Tercera persona (especificar)	

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos _____

NIF _____ Género: Hombre Mujer No Binario

Puesto de trabajo _____

Teléfono de contacto _____ Correo _____

PERSONA O PERSONAS DENUNCIADAS

Nombre y apellidos _____

Puesto de trabajo _____

Área/Departamento _____

Relación jerárquica con la persona afectada _____

DESCRIPCIÓN COMPLETA DE LOS HECHOS



¿DOCUMENTACIÓN ANEXA? (PRUEBAS, TESTIMONIOS, ETC)

NO

SI (Especificar)

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el *PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO*.

En _____ a ___ de _____ del año 202_

Firmas de quien denuncia y de quien recibe la denuncia.

Los datos facilitados por la persona que inicie el procedimiento, así como los recogidos a lo largo de la instrucción del mismo, serán tratados por LIÑAGAR, S.L., a través de la comisión asesora, con la exclusiva finalidad de dar cumplimiento al PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO. La base jurídica para el tratamiento es el cumplimiento de las obligaciones de LIÑAGAR, S.L. para garantizar la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras.

Los datos serán conocidos por las personas para las que resulte imprescindible su conocimiento a fin de investigar los hechos denunciados y, en su caso y en función de la materia, cuando su conocimiento sea requerido por las autoridades competentes. En todo caso, los datos serán tratados con las máximas garantías de confidencialidad y conforme a la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Se informará a la persona denunciada en el plazo más breve posible de los hechos denunciados y sus derechos en materia de protección de datos, pero no se informará de la identificación del denunciante, a menos que éste hubiera otorgado su consentimiento expreso o hubiera obrado con mala fe.

Todas las personas que intervengan en la gestión y tratamiento de los datos personales de las partes implicadas en un caso de activación del protocolo están obligadas a guardar secreto profesional sobre los mismos, incluso después de finalizar su relación con la entidad responsable del tratamiento.

Los datos serán conservados durante la instrucción del procedimiento, durante la tramitación de las medidas de auditoría interna que resultasen necesarias y, como máximo, durante la tramitación de los procedimientos judiciales que pudieran derivarse de la investigación realizada (como, por ejemplo, los que se deriven de las medidas disciplinarias adoptadas) y mientras puedan derivarse posibles responsabilidades. Una vez extinguidas las mismas, los datos serán eliminados.

El titular de los datos puede ejercer sus derechos dirigiéndose a LIÑAGAR, S.L. mediante una solicitud escrita y firmada, adjuntando una copia de un documento que acredite su identidad. En particular, puede solicitar el acceso a sus datos personales, solicitar la rectificación de cualquier dato inexacto, solicitar la supresión de sus datos personales, solicitar la limitación del tratamiento, así como solicitar la portabilidad de los mismos, siempre en los términos previstos en la legislación vigente. Además:

- Cuando la base jurídica para el tratamiento sea su consentimiento, podrá ejercer su derecho a revocar dicho consentimiento en cualquier momento;
- Cuando la base jurídica para el tratamiento sea el interés legítimo de LIÑAGAR, S.L., podrá ejercer su derecho de oposición al tratamiento de los datos personales.

También informamos de que tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si considera que se ha cometido una infracción de la legislación respecto al tratamiento de sus datos personales.