

## **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa INDUSTRIAS LEBLAN SL**

**INDUSTRIAS LEBLAN SL**, en adelante **LEBLAN**, como empresa con más de 50 trabajadores, ha procedido a concertar dentro de la negociación del Plan de Igualdad un Protocolo contra el acoso laboral, muestra de su tolerancia cero, dentro de su organización, de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y su compromiso con la prevención y actuación frente a estos acosos en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su existencia y aplicación a todo el personal de la empresa y de otras empresas y/o personas que presten servicios o colaboren con la misma.

El protocolo contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa, así como los canales y procedimientos internos confidenciales para que los trabajadores/as puedan realizar denuncias y seguirse el procedimiento de investigación y sanción en su caso de dichas conductas que en definitiva resultan contrarias a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo la empresa siempre conductas respetuosas.

El protocolo se aplicará a toda la plantilla en relación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, lo que incluye, las situaciones que se den en relación con el trabajo o como resultado del mismo (en el lugar de trabajo, de descansos, vestuarios, aseos, desplazamientos, formación, eventos, comunicaciones etc.). Igualmente será de aplicación a las personas que, sin tener relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, como las personas en formación, en prácticas u otro tipo de relación.

La existencia de un clima laboral de respeto y libre de acoso es responsabilidad de todas las personas que prestan sus servicios a la empresa, sobre todo en orden a facilitar el conocimiento de dicho tipo de conductas, es por ello que para poder implantar de forma eficaz la presente política nos comprometemos a promover la comunicación y la

colaboración entre todos los departamentos y en especial, entre aquellos empleados que gestionen equipos.

LEBLAN se compromete a difundir el presente protocolo, a proporcionar información y en su caso formación, a dar apoyo a las personas que sufran este tipo de situaciones de acoso y garantizar que las denuncias se tramitarán rigurosamente, de manera justa, rápida y eficaz, garantizando la confidencialidad e intimidad de la persona víctima del presunto acoso, de la persona que denuncie este tipo de conducta y de la información denunciada. Igualmente se compromete a dar a conocer el protocolo y la necesidad de su cumplimiento a las empresas a las que desplace su personal.

Se establece como objetivo la salvaguarda de la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, el derecho a la no discriminación, en definitiva, los derechos fundamentales de la persona que están contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores e instituciones europeas e internacionales.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad ha sido la encargada de negociar también este Protocolo y de designar a la Comisión Instructora formada por tres personas más un suplente, cuyo cargo estará vigente durante el plazo de cuatro años desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad.

## **1.- CONCEPTO E IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

### **1.1.- Definición de acoso sexual.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y sin que esta definición tenga carácter limitativo, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A título de ejemplo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

**Conductas verbales:**

Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.

Flirteos ofensivos.

Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

**Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

**Comportamientos Físicos:**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

**Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual**, consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental.** En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos. Puede ser realizado por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

**1.2 Definición de acoso por razón de sexo.**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

A modo de ejemplo, y de producirse de manera reiterada:

### **Ataques con medidas organizativas**

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona.

Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la víctima de acoso.

Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, llamadas, mensajes, etc., de la persona.

Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria del acoso.**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.**

Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteles, etc.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **2.- MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

La principal medida para prevenir el acoso y garantizar la igualdad en el trabajo es el Plan de Igualdad, en el Plan de Igualdad de LEBLAN se contemplan acciones y medidas concretas de la empresa para promover y garantizar dicha igualdad y a continuación exponemos algunas de ellas relativas a prevenir el acoso sexual:

- Realizar acciones formativas y de concienciación con los empleados de la empresa.
- Realizar acciones formativas a la Comisión instructora para mejorar su preparación a la hora de recibir y administrar las denuncias.
- Fomentar un clima de respeto y tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar el compañerismo y el trabajo en grupo, eliminando puntos negros como la ambición mal entendida.
- Distribuir tareas en base a las capacidades o méritos de los empleados, huyendo de favoritismos.
- Modificar, de común acuerdo con el trabajador, las tareas o actividades a desarrollar, a fin de no caer en la monotonía.
- Promover un entorno donde haya espacio para las nuevas oportunidades y el crecimiento personal.
- Velar por el mantenimiento de un clima agradable para todos, sin presencia de actitudes no deseadas.
- Ser justo en los procesos de selección, otorgando los puestos de trabajo de acuerdo a la valía del profesional.
- Evaluar de forma justa a los candidatos de las promociones internas, a fin de evitar posibles rencillas.

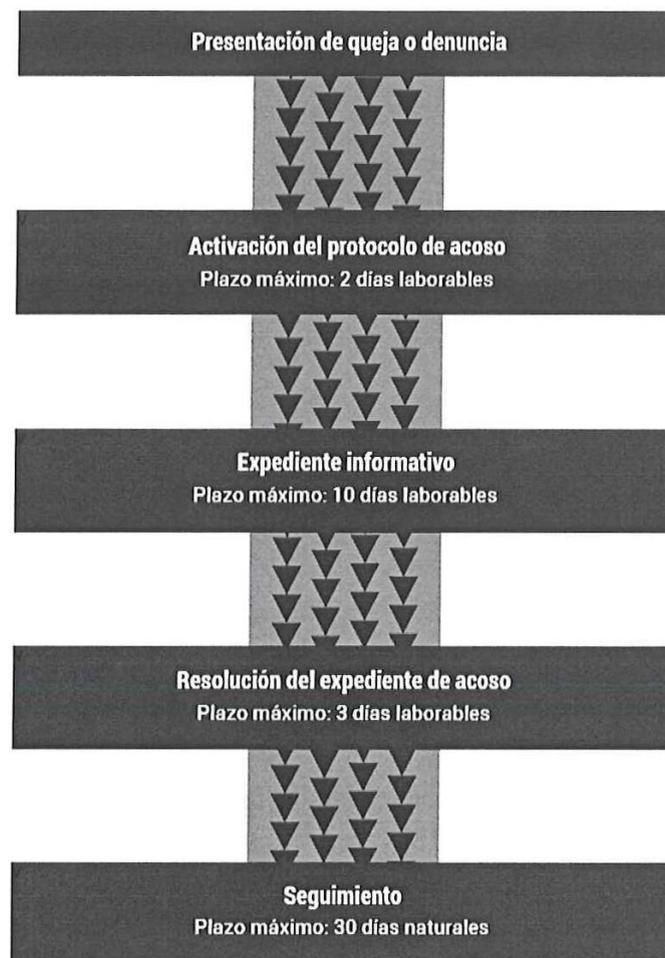
## **3.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **3.1. Esquema de las fases y plazos para llevar a cabo el procedimiento de actuación:**

1.- Presentación de la queja o denuncia.

- 2.- Reunión de la Comisión instructora del protocolo de acoso (máximo en 2 días laborables desde la recepción de la queja o denuncia)
- 3.- Fase preliminar plazo máximo 7 días laborables.
- 4.- Expediente informativo (plazo máximo de 10 días laborables, prorrogable 3 días laborables más)
- 5.- Resolución del expediente de acoso (plazo máximo 3 días laborables)
- 6.- Seguimiento (máximo 30 días naturales)

Incluimos el esquema del procedimiento contenido en la normativa por ser más visual:



### **3.2.- Comisión instructora para casos de acoso.**

Como ya se ha indicado previamente, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad ha designado por cuatro años a tres personas y un suplente como miembros de la comisión instructora para tramitar los casos de acoso, en concreto:

- 1.-José María Navarro Sierra.
  - 2.-Ana Ostariz Marcelino
  - 3.-Yolanda Rubio Sariñena
- \* Suplente: José Manuel Lacarra Celma

LEBLAN asegurará la imparcialidad de la Comisión instructora, por lo que en el caso de que algún miembro de la Comisión tuviera alguna relación con la víctima o el denunciado (consanguinidad, amistad o enemistad manifiesta...) deberá abstenerse de actuar en ese caso concreto y comunicarlo a la empresa para ser sustituido, en caso contrario, las personas afectadas por el procedimiento podrán solicitar su recusación.

Asimismo, LEBLAN garantizará la confidencialidad de este procedimiento.

En caso necesario, la comisión podrá acordar la contratación de persona experta externa para la instrucción del procedimiento, igualmente sujeta a las garantías de imparcialidad y confidencialidad.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 2 días laborables desde la recepción de la queja o denuncia o del conocimiento de un hecho inapropiado.

### **3.3. Inicio del procedimiento: La queja o denuncia.**

El procedimiento se iniciará mediante queja o denuncia, que serán secretas, pero no podrán ser anónimas, si bien LEBLAN garantizará la confidencialidad de las partes afectadas y del expediente.

La persona que se encargará en LEBLAN de tramitar las quejas o denuncias es José M<sup>a</sup> Navarro Sierra, pudiendo delegar en algún miembro de la Comisión instructora en caso de no encontrarse disponible.

La queja o denuncia podrá presentarse por cualquier medio, correo electrónico de la web de la empresa, en sobre cerrado dirigido al encargado de la tramitación, a la dirección o a la comisión instructora y cualquier otro medio, si bien en el caso de ser oral seguidamente

o la mayor brevedad posible, se redactará un Acta de constancia de los expuesto, debiendo mostrar su conformidad una vez leída, por quien presente la queja o denuncia.

Es preciso que en la solicitud se haga referencia a los hechos concretos que la motivan, así como identificar claramente a la persona o personas presuntamente responsables de los mismos y a la víctima o víctimas que los sufren.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas. La primera denuncia o queja llevará el código 000001, el denunciante el código 000001.1 y el denunciado 000001.2, la siguiente 000002 (000002.1 y 000002.2) y así sucesivamente.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se adjunta a este protocolo un modelo para la formalización de la denuncia o queja y se deja una copia a disposición de todos los trabajadores/as de la empresa en el tablón de anuncios y en la intranet de la empresa.

La presentación de la queja/denuncia puede ser por la víctima o por cualquier testigo, lo que implica que tenga conocimiento directo de los hechos.

### **3.4.- Fase preliminar o procedimiento informal.**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura

del expediente informativo. Todo el procedimiento será confidencial y urgente, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. Al expediente sólo podrá tener acceso la citada comisión.

No obstante, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en esta fase preliminar.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

### **3.5.- Expediente informativo.**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse en dicha fase preliminar, se dará paso al expediente informativo que igualmente será confidencial, debiendo guardar sigilo todas las personas que intervengan en el mismo y tendrá una duración máxima de 10 días laborables, pudiendo la comisión instructora prorrogarla un máximo de 3 días laborables por razones de complejidad.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá sobre la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación y pruebas que sean necesarias, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada, levantando acta de todas las actuaciones. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de LEBLAN adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras

medidas cautelares, la dirección de LEBLAN separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, para lo que firmarán el correspondiente compromiso escrito.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de gravedad, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión lo hará constar en el acta.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de LEBLAN a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

### **3.6.- Resolución del expediente de acoso.**

La dirección de LEBLAN, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo

la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

La decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de la decisión tomada por la dirección de LEBLAN, ésta procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo de ejemplo:

- a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., entre ellas y no limitadas a esta relación:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de LEBLAN mantendrá un deber activo de vigilancia y control sobre la persona trabajadora cuando se reincorpore o en su nuevo puesto.

La dirección de LEBLAN adoptará las **medidas preventivas** necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, además de las ya indicadas en el punto 2 del protocolo, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El resto de trabajadores de la empresa tienen igualmente obligaciones, como son:

- Tratar a todos con respeto, incluidos no solo los trabajadores sino también los clientes y proveedores, evitando comportamientos que puedan provocar que la otra persona se sienta incomoda, excluida o en un nivel de desigualdad.
- No ignorar ciertas situaciones.
- Informar sobre situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento de forma directa con el correspondiente deber de confidencialidad.
- Cooperar en el proceso de instrucción.

Las conductas de represalia contra la persona que formule la denuncia o colabore en la investigación constituyen una infracción disciplinaria grave o muy grave, con independencia en su caso de otras infracciones administrativas o penales.

Si fruto de la investigación del expediente se determinase de manera clara que la denuncia o acusación efectuada es falsa, dicho denunciante será susceptible de haber cometido una infracción grave o muy grave y será sancionado conforme al régimen sancionador vigente en el convenio colectivo de aplicación.

Conforme al artículo 24 de la Ley de Protección de Datos el acceso a los datos quedará limitado a las personas que se ha indicado en este protocolo y la conservación de los datos se mantendrá a los solos efectos de justificar el funcionamiento por la empresa de este protocolo, siendo archivados de forma independiente y de forma segura. Las denuncias a las que no se les haya dado curso solo podrán conservarse de forma anonimizada.

### **3.7.- Seguimiento.**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

#### **4.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de aprobación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de LEBLAN, siendo comunicado a la plantilla de la empresa a través de la intranet de la empresa y el tablón de anuncios

El presente protocolo estará vigente hasta el 2026, a fin de hacerlo coincidir con el primer periodo de vigencia de cuatro años del Plan de Igualdad y será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

La tramitación del presente procedimiento interno, no impide el derecho de las personas afectadas a ejercitar las acciones legales que estimen convenientes.

La Puebla de Alfindén (Zaragoza), a 30 de junio de 2023.

## PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento General de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679) y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LO 3/2018), se informa:

### 1. ¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos?

INDUSTRIAL LEBLAN S.L. (de ahora en Adelante **EL RESPONSABLE**) con CIF B50029263 y domicilio a efectos de notificaciones en Carretera Barcelona, Km. 334,1, 50171 de La Puebla de Alfindén (ZARAGOZA), pudiendo contactar llamando al 976107129 o a través del correo electrónico leblansl@leblan.com.

### 2. ¿Con qué finalidad recogemos sus datos?

Sus datos personales podrán ser tratados por **EL RESPONSABLE** con el fin de gestionar las denuncias que sean presentadas; llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados a fin de esclarecer los mismos y cumplir con las obligaciones legales que puedan ser aplicables al **RESPONSABLE**.

### 3. ¿Cuánto tiempo conservamos sus datos?

Los datos de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros se conservarán en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada,

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda, conforme al apartado 2 del artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

### 4. ¿Qué legitima el tratamiento de sus datos?

La base jurídica que legitima el tratamiento es el cumplimiento de una obligación legal dispuesta en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. El tratamiento de categorías especiales de datos, en caso de que fuese necesario, estaría legitimado por ser necesario por razones de un interés público esencial.

### 5. ¿A quién cedemos sus datos?

Los datos solo serán cedidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Jueces y Tribunales cuando estos lo requieran o en aquellos casos en los que los hechos denunciados puedan constar la comisión de uno o varios delitos.

Los datos relacionados con las denuncias presentadas, así como los datos relacionados con las investigaciones realizadas quedarán limitados su tratamiento exclusivamente a quienes por parte del **RESPONSABLE** desarrollen estas funciones, o a los encargados de tratamiento que se designen a tal efecto.

### 6. ¿Se realizan transferencias fuera de la Unión Europea? **EL RESPONSABLE** no realiza transferencias internacionales.

### 7. ¿Qué derechos tiene y como ejercerlos?

Tiene derecho a acceder a sus datos personales, a solicitar la rectificación de los que sean inexactos, así como a su supresión cuando, entre otros motivos, ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. En determinadas circunstancias, también podrá solicitar la limitación de su tratamiento, en cuyo caso únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones. También podrá pedir la portabilidad de sus datos. Por motivos relacionados con su situación particular, podrá oponerse al tratamiento de los mismos y **EL RESPONSABLE** dejará de tratarlos, salvo por motivos legítimos imperiosos, o el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones. El solicitante podrá ejercer sus derechos a través del correo electrónico leblansl@leblan.com o en las oficinas situadas en Carretera Barcelona, Km. 334,1, 50171 de La Puebla de Alfindén (ZARAGOZA), adjuntando fotocopia del DNI e indicando el derecho que ejercita. Ud. también podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN INDUSTRIAS LEBLAN SL

### 1. Persona que informa de los hechos

 Persona que ha sufrido el acoso Otras (Especificar) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: \_\_\_\_\_

Apellidos: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Tipo contrato/Vinculación laboral: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Domicilio a efectos de notificaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 3. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

Grupo/categoría profesional o puesto: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa INDUSTRIAS LEBLAN SL.