

Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral, sexual y por razón de sexo

[2024]

1.- INTRODUCCIÓN.	3
2.- OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.	4
3.- ÀMBITO DE APLICACIÓN.	6
4.- DEFINICIONES.	7
5.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.	10
6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.	11
7.- VIGENCIA.	20

1.- INTRODUCCIÓN.

La evolución de los distintos procesos empresariales ha supuesto la aparición de nuevos riesgos en el ámbito laboral. El contexto social, político y económico en el que se halla inmersa la sociedad actual propicia una concepción del mundo que ha contribuido a fomentar, en el ámbito empresarial, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo.

Estas nuevas formas de organización del trabajo determinan maneras diferentes de gestionar los recursos humanos, parte indispensable de la Fundación. Por ese motivo se busca, como objetivo principal, que se mejore el bienestar tanto de Profesionales como de los Usuarios que participan en el proyecto de FUTUDÍS.

Con el presente protocolo, FUTUDÍS manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y acoso moral.

FUTUDÍS subraya su compromiso con la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, e informa de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la Fundación, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas personas que, sin tener una relación laboral, presten servicios o colaboren con la Fundación, como las personas en formación, en práctica o aquellas voluntarias.

Asimismo, FUTUDÍS asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a través de su sitio web, los canales de uso habitual para los Profesionales y los espacios en los que la Fundación desarrolla sus actividades.

2.- OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.

Los objetivos del Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar al personal de la Fundación en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
2. Disponer de un procedimiento de intervención y de acompañamiento para resolver las situaciones de acoso que surjan.
3. Velar por un entorno laboral en el que todas las personas respeten mutuamente su dignidad e integridad.
4. Ofrecer a los Usuarios un entorno en el que se respete su dignidad, su libertad así como la igualdad.
5. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
6. Garantizar los derechos de trato justo así como la confidencialidad de las personas afectadas.

Los principios y garantías que recogen el Protocolo serán los siguientes:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la Fundación.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre el procedimiento, sus derechos y deberes, la fase en la que se encuentra el procedimiento y del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y en la aclaración de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración.

Medidas Cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la Fundación adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido, cambio en el Personal de tratamiento a los Usuarios...). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de la persona acosada y deben ser aceptadas por ésta.

Vigilancia de la salud

Las personas que padezcan una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se ha de considerar como accidente de trabajo.

3.- ÀMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo es aplicable a toda la plantilla de Profesionales de la Fundación, según la definición recogida en el Manual de Prevención de Delitos aprobado por el Patronato de la Fundación FUTUDÍS.

4.- DEFINICIONES.

Es voluntad de la Fundación ser constantes en la lucha contra la discriminación, el acoso y las injusticias. Por este motivo, se aportan en el siguiente apartado las definiciones de los conceptos que marcan la hoja de ruta adoptada por la Fundación.

- Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se describe el acoso sexual como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, 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.

A modo de ejemplo, pueden ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

Conductas verbales:

- Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona;
- Flirteo ofensivo;
- Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos indeseados por redes sociales;
- Bromas o comentarios sobre el aspecto.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con contenido sexual claro;
- Miradas lascivas en el cuerpo;
- Gestos obscenos;

Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos indeseados, acercamiento físico excesivo e innecesario;
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona.

Acoso sexual ambiental: El acosador crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante y ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos no deseados de naturaleza sexual.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: El acosador fuerza la víctima a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o verse perjudicada en sus

condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución o cualquier otra decisión laboral.

- Acoso por razón de sexo:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se describe el acoso por razón de sexo como 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.

También es discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte, de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre las personas, sin importar su género.

Para apreciar que, efectivamente, en una realidad concreta concurre una situación de acoso por razón de sexo, se requiere la aparición de una serie de elementos o requisitos de un común denominador como son los siguientes:

- (1) Hostigamiento – toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- (2) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima.
- (3) Resultado pluriofensivo: el ataque a la dignidad de quien padece acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de otros daños a derechos fundamentales como el derecho a no sufrir discriminación, a la salud física y mental...
- (4) Que no se trate de un hecho aislado.
- (5) El motivo de estos comportamientos ha de verse relacionado por razón del sexo de la víctima, en especial, de aquellas circunstancias que afecten a la mujer y a sus funciones reproductivas, así como las tareas de cuidado que, como consecuencia de la discriminación social, se les presume inherente a ellas.

- Acoso moral:

Infligir a una persona un trato degradante, reiterado y prolongado en el tiempo, que menoscabe gravemente la integridad y la dignidad de una persona. Como ejemplos podemos encontrar:

- Reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con el resto de compañeros;
 - Ignorar la presencia de la víctima (“hacer el vacío”);
 - Conseguir que la persona acosada tenga contactos sociales reducidos;
 - Rumores, actuaciones para vejar, ridiculizar y calumniar a la víctima;
 - Obligar a la víctima a hacer trabajos peligrosos o tareas para las que no se halle capacitada para mofarse de ella.
- Acoso laboral:

Se define bajo este apelativo un proceso en el cual una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el puesto de trabajo o a consecuencia de éste, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional o personal. El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero debe realizarse en el puesto de trabajo o vinculado a éste.

5.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

FUTUDÍS, en su compromiso para evitar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral, adoptará una serie de medidas preventivas con el objetivo de prevenir y evitar los comportamientos de acoso de cualquier índole.

Las medidas que ejecutará la Fundación son las siguientes:

(1) Declaraciones responsables de cumplimiento.

Los Profesionales de la entidad firmarán anualmente una declaración responsable en la que manifestarán no haber sido autores, ni partícipes, ni encubridores de los delitos que el Manual de Prevención de Riesgos de la Fundación analiza y combate, ni haber infringido ninguna disposición del Código de Conducta destinada a prevenirlos.

(2) Código de Conducta de FUTUDÍS.

El Código de Conducta incluirá prescripciones que proscriban las conductas de acoso de cualquier índole entre los Profesionales de la Fundación, así como las que realicen los Profesionales hacia los Usuarios:

- Se garantizará el derecho de los trabajadores a no ser discriminados sexualmente o por razón de sexo, a la integridad física o mental y a una adecuada política de seguridad e higiene, y el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad e identidad de género.

(3) Buenas prácticas en la gestión y el liderazgo.

Se facilitarán estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre los trabajadores.

(4) Realización de acciones formativas.

Se acordará, con colaboración de profesionales externos, la realización de formación específica sobre igualdad, prevención, detección y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso laboral a los Profesionales de la plantilla.

(5) Indicadores estadísticos anuales.

Se adoptarán medidas de seguimiento, control y evaluación en materia de igualdad para conseguir, anualmente, información sobre los riesgos que se hayan hecho efectivos en la Fundación. Los indicadores que se emplearán serán:

- Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número de Usuarios que hayan comunicado situaciones de acoso, como porcentaje del total de Usuarios.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se hayan llevado a cabo en la entidad (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores que se hayan llevado a cabo en la empresa durante el año.

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.

El Patronato de la Fundación garantiza la activación del protocolo contra el acoso cuando se denuncie la existencia de acoso o los hechos susceptibles de ser considerados acoso. A estos efectos, y con la voluntad de integración total que presenta la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la Fundación tiene establecido un Canal de Denuncia a través del cual pueden hacerse llegar las denuncias en materia de acoso.

Las denuncias podrán transmitirse a través del del formulario que se encuentra en la web de la entidad: <https://www.futudis.org/canal-de-denuncias/>

La regulación del Procedimiento adaptado para los casos de acoso es la siguiente:

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto.- El Procedimiento regula las condiciones, plazos y forma en que se han de tramitar:

- Las denuncias de infracciones, de indicios de infracciones o riesgos de infracciones legales o infracciones del Código de conducta (en adelante, Denuncia/as); y
- Las dudas sobre la corrección de una conducta en atención al contenido de la ley y del Código de conducta (en adelante, Duda/s).

- 1.2 **Ámbito de aplicación.-** El Procedimiento será de aplicación a las Denuncias y Dudas comunicadas a través del Canal de Denuncia. Quedan excluidas las quejas y sugerencias sobre la calidad de los servicios de FUTUDÍS que puedan formular integrantes de la entidad o personas relacionadas con la misma.
- 1.3 **Gestor del Canal de Denuncia.-** La entidad tiene designado como gestor del Canal de Denuncia al Responsable de Cumplimiento Normativo (en adelante, el Gestor del Canal).
- 1.4 **Confidencialidad del denunciante.-** FUTUDÍS garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y de los hechos denunciados, sin su consentimiento expreso, a ninguna otra persona que no sea un miembro autorizado del personal para recibir o seguir las denuncias.
- 1.5 **Excepciones a la confidencialidad.-** Como excepción, tanto la identidad así como cualquier otra información solo se podrá revelar cuando constituya una obligación necesaria y proporcionada impuesta por el Derecho de la Unión Europea o nacional, en el contexto de una investigación llevada a cabo por las autoridades nacionales o en el marco de un procedimiento judicial, en particular para salvaguardar el derecho de defensa de la persona afectada. Estas revelaciones estarán sujetas a las garantías adecuadas en virtud de las normas de la Unión Europea y nacionales aplicables. En particular, se informará al denunciante antes de revelar su identidad, salvo que esta información pueda comprometer a la investigación o el procedimiento judicial. Cuando la autoridad competente informe al denunciante, le remitirá una explicación escrita de los motivos de la revelación de los datos confidenciales en cuestión.
- 1.6 **Ausencia de represalias del denunciante.-** Se garantiza que no habrá represalias ni sanciones contra el denunciante, y que por tanto

tendrá derecho a las pertinentes medidas de protección. Se entiende por represalia cualquier acto u omisión que esté prohibido por la ley o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a las personas que los sufren en una desventaja particular respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.

Se consideran represalias las que se adopten en forma de:

- Suspensión del contrato de trabajo.
- Despido o extinción de la relación laboral o estatutaria.
- No renovación de un contrato de trabajo temporal.
- Imposición de medidas disciplinarias.
- Degradación o denegación de ascensos.
- Daños reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso.
- Evaluaciones o referencias negativas.
- Inclusión en listas negras de contratación.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formación.
- Discriminación, trato desfavorable o injusto.

En este caso, el denunciante no incurrirá en responsabilidad de ningún tipo respecto la restricción de revelación de información, siempre que tenga motivos razonables para pensar que era necesario para revelar esta infracción.

Tampoco incurrirá en responsabilidad respecto a la adquisición o acceso a la información denunciada, siempre que no constituya por sí mismo un delito. En caso contrario, la responsabilidad penal continuará rigiéndose por el Derecho nacional

Cualquier otra posible responsabilidad derivada de actos u omisiones no relacionados con la denuncia o que no sean necesarios para revelar una infracción se regirán por el Derecho de la Unión o Nacional aplicable.

En caso de ser represaliado, el denunciante tendrá acceso a medidas correctoras, incluidas medidas provisionales a la espera de la resolución del proceso judicial, si se da, de conformidad con el Derecho nacional.

1.7 Protección de terceros.- Igualmente, todas las medidas de protección de las que disfrute el denunciante también las recibirán otras personas externas al mismo procedimiento pero relacionadas de alguna manera con éste, entre las que se encontrarían:

- Los facilitadores: toda persona física que asiste a un denunciante en el proceso de denuncia en un contexto laboral, la asistencia del cual debe ser confidencial.
- Terceros que estén relacionados con el denunciante y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral, como compañeros de trabajo o familiares de éste.
- Las entidades jurídicas que sean propiedad del denunciante, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral.

2. COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS Y DUDAS

1. **Usuario.-** El Canal de Denuncia está a disposición de los Profesionales de FUTUDÍS y de terceras personas relacionadas con esta, principalmente: clientes, proveedores, asociaciones, etc.

2. **Vías de comunicación.-** La comunicación de Denuncias o Dudas se puede hacer a través del formulario que se encuentra en la web de la entidad:

<https://www.futudis.org/canal-de-denuncias/>

También, a solicitud del informante, se podrá realizar la comunicación mediante una reunión presencial en el plazo máximo de 7 días. Se le advertirá que la comunicación será registrada y sus datos personales tratados de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

3. **Protección de datos personales en su obtención.-** Los datos personales que contengan las Denuncias y Dudas deben obtenerse respetando la normativa en materia de Protección de Datos. Por esta razón, cualquiera que sea la vía

de comunicación empleada por el Usuario, hay que cumplir con el deber de informarle de los siguientes extremos:

- Razón social y dirección del responsable del fichero que realice el tratamiento de la información.
- Finalidad del tratamiento de los datos que, como mínimo, incluirá el fin de gestionar la Denuncia o Duda, realizar una investigación de los hechos comunicados, adoptar las sanciones y medidas correctivas pertinentes y, en caso necesario, comunicar al denunciante el resultado del procedimiento.
- Tratamiento de los datos de forma confidencial y la no comunicación de las mismas a ningún tercero, a menos que sea obligatorio por ley o imprescindible para investigar los hechos.
- Ausencia de represalias y sanciones contra el denunciante incluso cuando los hechos sean falsos (salvo que la denuncia fuera presentada con mala fe y con conciencia de su falsedad).
- La base legal para el tratamiento de los datos es el consentimiento del interesado y/o el desarrollo de medidas precontractuales o contractuales.
- Posibilidad de ejercer, en cualquier momento, los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a través de correo postal a Vinos de Rueda, 22, 47008 Valladolid; o el correo info@futudis.org.
- Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Protección de Datos competente.
- Los datos personales proporcionados se conservarán por parte del responsable de tratamiento durante el periodo legal o contractualmente previsto o mientras se mantenga el consentimiento del interesado, sobre el cual tiene derecho a retirarlo en cualquier momento.
- No se hará cesión de los datos recogidos a excepción que se haga en cumplimiento de una obligación o requerimiento legal.
- Deber del interesado de comunicar de forma inmediata al responsable de tratamiento cualquier cambio o modificación que se produzca en relación a los datos proporcionados, con la finalidad que estas respondan con veracidad a la situación personal del interesado en todo momento.

3. RECEPCIÓN, ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN DE LAS DENUNCIAS COMUNICADAS

La recepción, análisis y resolución de las Denuncias formuladas seguirá las siguientes reglas:

3.1 Recepción y análisis.- La recepción y análisis de las Denuncias formuladas seguirá las siguientes reglas:

- a. Una vez recibida la Denuncia se comunicará en 5 días hábiles al denunciante su recepción, se numerará e iniciará en el menor tiempo posible su análisis.
- b. En caso de que la información y/o documentación aportada no sea clara o suficiente, se pedirá al denunciante la aclaración o ampliación de la misma. En caso de no contestar en el plazo de 10 días hábiles, y siempre que resulte imposible su resolución, se cerrará la tramitación de la Denuncia.
- c. El Gestor del Canal realizará unas comprobaciones y gestiones preliminares dirigidas a determinar la veracidad de los hechos y su relevancia para concluir la existencia de una infracción legal o del Código de conducta.
- d. A la vista del resultado de las mismas, el Gestor del Canal realizará un Informe preliminar sobre los hechos denunciados donde justificará la adopción de alguna de las siguientes decisiones:
 - Continuar la tramitación de la Denuncia por existencia de indicios suficientes de infracción administrativa, penal o del Código de Conducta.
 - Cerrar la tramitación de la Denuncia para que: (i) no hay indicios de infracción administrativa, penal o del Código de conducta, (ii) los hechos son falsos o (iii) los hechos, manifiestamente, no constituyen una infracción administrativa, penal o del Código de conducta.
- e. El Gestor del Canal dará traslado al Comité de Cumplimiento Normativo para que apruebe, o no, su propuesta.
- f. Se comunicará por escrito al denunciante únicamente la decisión adoptada en el Informe preliminar, pero en ningún caso todo o parte del contenido del Informe o del Acuerdo adoptado por el órgano competente de la entidad antes mencionada.

- g. En caso de continuar la tramitación de la Denuncia, el Gestor del Canal llevará a cabo una investigación en profundidad de los hechos. Si fuera necesario para el esclarecimiento de la comprobación de los hechos, se solicitará la colaboración de órganos, directivos y responsables de la entidad o profesionales externos. Todos ellos tienen el deber de confidencialidad respecto de la información a la que tengan acceso.
- h. El Gestor del Canal escogerá los medios de comprobación de los hechos. Estos medios deben ser legales y, en caso de que afecten derechos fundamentales, deben ser idóneos, necesarios y proporcionales. Entre los posibles medios se encuentra: la revisión de documentación, registros, dispositivos y recursos electrónicos; y las entrevistas, visitas o inspecciones.
- i. El Gestor del Canal realizará un Informe final en el que incluirá una:
 - Descripción de los hechos probados y / o no probados
 - Explicación de las pruebas o ausencia de pruebas
 - Valoración de los hechos para concluir si constituyen una infracción administrativa, penal y / o del Código de conducta
 - Propuesta de decisión por la que se declare: (i) que los hechos son falsos o no probados, (ii) que los hechos no constituyen una infracción administrativa, penal y/o del Código de conducta o (iii) que los hechos constituyen una infracción administrativa, penal o del Código de Conducta.
 - Propuesta de medidas de reacción contra las infracciones, incluidas, por ejemplo, las sanciones disciplinarias o la denuncia a las autoridades.
 - Propuesta de medidas correctivas para prevenir en el futuro infracciones análogas.
- j. El Gestor del Canal podrá iniciar de oficio expedientes ante posibles infracciones de las que pueda tener constancia por sí mismo al margen del Canal de Denuncia. La tramitación de estos expedientes seguirá, por analogía, las reglas anteriores con las adaptaciones y modificaciones que resulten oportunas. En caso de Denuncias anónimas, el Gestor del Canal podrá tramitar un expediente como los previstos en este apartado.

3.2 Resolución.- La resolución de las Denuncias formuladas seguirá las siguientes reglas:

- a) Corresponde al Comité de Cumplimiento Normativo la deliberación y adopción de la Resolución que ponga fin al expediente de tramitación de la Denuncia en base al Informe final del Gestor del Canal.
- b) Antes de aprobar la Resolución del expediente, se dará trámite de audiencia a las personas investigadas para que, en el plazo de 10 días naturales, formulen las alegaciones y aporten las pruebas que estimen oportunas. No se dará traslado íntegro del Informe final, sino sólo un extracto de los hechos y pruebas principales y de la valoración o calificación de los hechos, así como los mismos extremos previstos en el anterior apartado 2.3. de Protección de datos personales en su obtención. La resolución deberá acordarse en un plazo máximo de 3 meses a contar desde la recepción de la Denuncia. En caso de que la complejidad del expediente impida cumplir con este plazo, se podrá extender a 3 meses adicionales.
- c) A la vista del/los escrito/s presentado/s, se podrá solicitar al Gestor del Canal la ampliación de la investigación antes de acordar la Resolución del expediente.
- d) En la Resolución expresa y escrita del expediente, el órgano de la entidad antes mencionado podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:
 - Declarar (i) que los hechos son falsos o no probados, (ii) que los hechos no constituyen una infracción legal o del Código de conducta o (iii) que los hechos constituyen una infracción legal y/o del Código de conducta.
 - Acordar la imposición de sanciones disciplinarias a profesionales de FUTUDÍS (con los requisitos de forma y contenido previstos en la ley) y, cuando se trate de terceras personas, promover las medidas de reacción previstas en la ley y los eventuales contratos, acuerdos o convenios firmados con ellas.
 - Acordar comunicar o denunciar a las autoridades las infracciones constatadas cuando constituyan un delito.

- Acordar medidas correctivas para prevenir en el futuro infracciones análogas.
- e) Se comunicará por escrito a las personas investigadas las decisiones adoptadas por la Resolución que los afecte. Asimismo, se comunicará al denunciante únicamente si se ha declarado la comisión de una infracción penal y/o del Código de conducta y el tipo de infracción, pero en ningún caso, todo o parte, de la Resolución del expediente.

4. CONFLICTOS DE INTERESES O PARTICIPACIÓN EN LAS IRREGULARIDADES

En caso de que alguna de las personas que participen en la gestión del Canal de Denuncia (principalmente, en la investigación de los hechos o en la toma de decisiones sobre los hechos denunciados) tenga un conflicto de interés en relación a la situación denunciada o haya participado o tolerado los hechos, deberá comunicarlo a los responsables de FUTUDÍS y deberá abstenerse de realizar las tareas relacionadas con el Canal de Denuncia que le corresponderían. Los responsables de la entidad lo apartarán de estas tareas y nombrarán, si fuera necesario, una persona que lo sustituya.

Cuando todos o la mayoría de los máximos responsables de FUTUDÍS se vean sujetos a alguno de los supuestos antes indicados, cualquiera de los otros integrantes de la entidad que participen en el Canal de Denuncia lo denunciará directamente a las autoridades competentes para que adopten las medidas que estimen oportunas.

5. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN RELATIVA A DUDAS Y DENUNCIAS

Con el fin de cumplir la normativa en materia de protección de datos personales, se establecen los siguientes plazos máximos de conservación de la información obtenida durante la tramitación de los expedientes de Dudas y Denuncias.

- k. **Investigación.-** Se podrá conservar la información mientras dure el proceso de investigación que, con carácter general, no puede superar los 6 meses a contar desde la fecha de recepción de la Duda o Denuncia. Una vez terminado el proceso de investigación, hay un plazo máximo

de 2 meses para destruir la información. Por tanto, el período máximo de conservación de la información es de 8 meses.

- I. **Procedimiento sancionador.**- En caso de que la investigación concluya con un Informe final que motive la apertura de un procedimiento sancionador, entonces se podrá conservar la información más allá del plazo máximo de 8 meses antes mencionado. En concreto, el plazo será de 6 meses de investigación, más el tiempo que dure el procedimiento sancionador, que establece que sea como máximo de 4 meses, más un período adicional de 2 meses, desde la Resolución del procedimiento sancionador.

Estos plazos sólo podrán ser exceptuados en los casos legalmente previstos. Estos plazos son independientes de la comunicación de los datos realizados a terceros en los casos legalmente previstos como, por ejemplo, la comunicación a las autoridades.

Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, el Gestor del Canal llevará un Registro de Informes finales, así como de los Acuerdos adoptados por el órgano decisor competente de FUTUDÍS sobre Denuncias donde se incluirá, de manera resumida, la información básica (pero no datos personales) sobre las Denuncias formuladas, con fines estadísticos y de mejora del Programa de Prevención de Delitos.

7.- VIGENCIA.

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la persona competente. El Protocolo podrá también derogarse por acuerdo del Patronato.

Si hubiese una norma legal o convencional de ámbito superior que afectase el contenido del presente Protocolo, se adecuará de manera inmediata.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, social o penal, en los casos que sea aplicable.