

## **PROTOCOLO GENERAL DE ACTUACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS PARA LA ATENCIÓN A PERSONAS CUYOS DATOS SE HAYAN DIFUNDIDO ILEGÍTIMAMENTE, EN EL ENTORNO LABORAL, ESPECIALMENTE EN CASO DE IMÁGENES, VÍDEOS, O AUDIOS CON DATOS SENSIBLES**

En Madrid, a 24 de septiembre de 2019

### **REUNIDOS**

De una parte, la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, D<sup>a</sup> Magdalena Valerio Cordero, nombrada por Real Decreto 357/2018, de 6 de junio.

De otra, la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos, D<sup>a</sup> Mar España Martí, nombrada por Real Decreto 715/2015 de 24 de julio.

Ambas partes comparecen en nombre de las instituciones a las que respectivamente representan y, de modo recíproco, se reconocen capacidad para formalizar el presente Protocolo General de Actuación y, por ello,

### **EXPONEN**

#### **Primero.**

Que según el Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS), este Departamento es el órgano de la Administración del Estado competente, entre otras misiones, de la ordenación de las relaciones laborales individuales y colectivas, las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales y la elaboración y promoción de los proyectos normativos estatales en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas.

## **Segundo.**

Que la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) es una autoridad administrativa independiente, con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que ostenta las competencias atribuidas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de éstos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo, LOPDPGDD). Su principal cometido es velar por el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos personales y controlar su aplicación.

Corresponde a la Agencia Española de Protección de Datos ejercer las funciones establecidas en el artículo 57 del RGPD, entre las que se encuentran controlar la aplicación del Reglamento y hacerlo aplicar (artículo 57.1.a)), promover la sensibilización del público y su comprensión de los riesgos, normas, garantías y derechos en relación con el tratamiento de los datos (artículo 57.1.b)), promover la sensibilización de los responsables y encargados del tratamiento acerca de las obligaciones que les incumben (artículo 57.1.d)), facilitar información a cualquier interesado en relación con el ejercicio de sus derechos (artículo 57.1.e)), así como desempeñar cualquier otra función relacionada con la protección de los datos personales (artículo 57.1.v)).

## **Tercero.**

Que, a pesar de sus enormes ventajas, en el ámbito de Internet y de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) tienden a reproducirse las estructuras sociales, más amplias, en las que se manifiestan las diversas formas de violencia contra la mujer, al tiempo que aparecen otras nuevas, propias del entorno en línea. La extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, han servido de cauce para la proliferación de conductas de violencia contra la mujer, comprobándose que, en muchas ocasiones, Internet y sus servicios y aplicaciones se han utilizado con la finalidad de controlar, amedrentar, acosar, humillar y chantajear a las mujeres, constituyendo un instrumento cada vez más utilizado para dichos fines.

En este sentido, las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas para la mujer víctima de violencia, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación. La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser el acceso y la divulgación sin consentimiento de información

sensible, de fotografías o videos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación de la mujer; las conductas conocidas como “sextorsión” o el acoso sexual en línea.

Por todo ello, las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos de violencia en línea, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos. En su encuesta a escala de la Unión Europea (UE) de 2014, la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE reveló que el 23% de las mujeres había manifestado haber sufrido acoso o abuso en línea al menos una vez en su vida y que una de cada diez había sido víctima de violencia en línea.

Con la aplicación efectiva del RGPD desde el 25 de mayo de 2018, se pretende hacer frente a los nuevos retos que para la protección de los datos personales han planteado la rápida evolución tecnológica y la globalización derivados del aumento significativo de la magnitud de su recogida e intercambio, tal y como se expone en su Considerando segundo. El RGPD amplía las medidas correctivas y las sanciones económicas disuasorias que permiten a las autoridades de protección de datos dar una respuesta efectiva a las conductas ilícitas.

A tal efecto, cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta ilícita puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, ya que su actuación es siempre de oficio.

#### **Cuarto.**

Los daños que provocan estas conductas contrarias a la Ley no afectan sólo a las mujeres en casos de violencia de género. La grabación y difusión de imágenes personales es uno de los instrumentos más utilizados en los casos de acoso, tanto en el entorno laboral como en el escolar *-bullying* y su versión a través de Internet, *cyberbullying*- y de acoso sexual a menores *-grooming* o *sexting*-.

En último término, toda persona, hombre o mujer, de cualquier edad, puede verse afectada por este problema. Empleando los medios que ofrece Internet han proliferado la suplantación de identidad *-para cometer un fraude, o bien para construir a la víctima una reputación falseada-* y el “porno vengativo”.

Igualmente, se ha extendido el conocimiento de las aplicaciones que sirven para localizar a distancia la ubicación de un dispositivo móvil, o para activar su cámara y grabar a otra persona desde otro lugar, y así poder monitorizar y controlar a la persona que lo utiliza.

La abundancia de medios y sistemas de comunicación ha propiciado, asimismo, que los mensajes potencialmente difamatorios y los que incitan al odio se difundan a gran velocidad, de forma prácticamente instantánea.

Ambas instituciones son conscientes de la gravedad y persistencia de estas conductas ilícitas, y de la perdurabilidad de los daños que ocasionan a las víctimas, al quedar expuesta su intimidad ante todos.

En este contexto, es cada vez más frecuente que se publiquen en Internet imágenes, vídeos o documentos privados de la mujer víctima de violencia de género, sin su consentimiento, o de los menores a su cargo, o que se difundan a través de las redes sociales contenidos de esa naturaleza, con intención vejatoria.

Por ello, ambos organismos coinciden en la necesidad de investigar las conductas contrarias a la Ley, y de intentar contener la expansión de esas imágenes o vídeos cuando se refieran a datos especialmente sensibles a través de Internet.

### **Quinto.**

Conforme a lo establecido en el RGPD, sólo podrán considerarse lícitos los tratamientos de datos que se fundamenten en alguna de las bases legales definidas en su artículo 6.

Por otra parte, el RGPD, en su artículo 9.1, dispone que determinados tipos de datos personales se consideran integrantes de “categorías especiales”. Son los datos personales que revelan el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona física.

Por su más profunda afectación de la intimidad de las personas y por la gravedad de los daños que puede ocasionar un tratamiento ilegítimo de aquéllos -su tratamiento inadecuado puede vulnerar otros derechos fundamentales, como el derecho a la integridad física y moral o el derecho a la no discriminación- se establece con carácter general la prohibición de su tratamiento, salvo que concurra alguno de los supuestos contemplados en el apartado 2 del citado artículo 9.

Entre los supuestos que se encuentran exceptuados de esa prohibición, cabe mencionar los siguientes:

- el consentimiento explícito otorgado por el interesado para el tratamiento de dichos datos personales (artículo 9.2.a), y
- cuando el tratamiento se refiere a datos personales que el interesado ha hecho manifiestamente públicos (artículo 9.2.e).

Cuando se producen hechos de la naturaleza que se viene refiriendo en el presente documento, la Agencia Española de Protección de Datos podrá actuar si los hechos se encuentran comprendidos dentro de su ámbito de competencia.

En este punto, es necesario matizar que el tratamiento efectuado por una persona física en el ejercicio de actividades exclusivamente personales o domésticas se encuentra excluido del ámbito de aplicación del RGPD, según lo dispuesto en su artículo 2.2.c).

Con todo, en los casos de difusión de datos sensibles a través de Internet habitualmente se realizan diferentes tipos de tratamientos, por distintos actores (personas físicas o personas jurídicas -plataformas de servicios en internet-), con diversas finalidades (actividad de negocio, o actividad sin propósito mercantil). Todos estos factores son analizados por la Agencia Española de Protección de Datos para pronunciarse sobre su competencia respecto a los casos que se plantean.

La Agencia Española de Protección de Datos es competente para asistir a las personas por la falta de atención por el responsable del tratamiento en el ejercicio de los derechos que a su favor reconocen los artículos 15 a 22 del RGPD, entre los que se encuentra el derecho de supresión -artículo 17-.

Cuando aprecia la existencia de infracción por el responsable de un tratamiento de la normativa en materia de protección de datos personales, puede incoar procedimientos sancionadores contra los responsables de tales tratamientos ilícitos de datos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la LOPDPGDD, en los casos en que la Agencia Española de Protección de Datos considere que la continuación del tratamiento de los datos personales, su comunicación o transferencia internacional comportase un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales, podrá ordenar a los responsables o encargados de los tratamientos el bloqueo de los datos y la cesación de su tratamiento y, en caso de incumplirse por éstos dichos mandatos, proceder a su inmovilización. Cuando se hubiese presentado una reclamación referida a la falta de atención por un responsable de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del RGPD, la Agencia Española de Protección de Datos podrá acordar en cualquier momento, incluso con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionador, mediante resolución motivada y previa audiencia del responsable del tratamiento, la obligación de atender el derecho solicitado, sin perjuicio de la continuación del procedimiento.

Considerando que cuando una persona sufre una situación de estas características, puede no conocer esta función de la Agencia, ambos organismos consideran necesario reforzar la cooperación de las actuaciones entre ambos, con el fin de agilizar la atención a las víctimas.

## **Sexto.**

Las medidas que se puedan adoptar, en el marco de la normativa de protección de datos, se han de dirigir a ayudar a aquellas personas, de cualquier sexo y edad, cuyos

datos personales especialmente sensibles hayan sido tratados ilegítimamente por terceros.

### **Séptimo.**

Toda estrategia de actuación debe aunar prevención y reacción. Por tanto, además de investigar y, en su caso, sancionar, las conductas infractoras, es imprescindible informar, formar y concienciar de la necesidad de proteger los datos personales.

### **Octavo.**

En determinadas circunstancias, la difusión de datos personales, de realizarse en un entorno laboral, podrían constituir también una infracción de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales o de otras leyes sectoriales.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y los empresarios, en cumplimiento del deber de protección, deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 48.1 que “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

Asimismo, interesa subrayar que por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se continuó la senda establecida por la citada Ley Orgánica 3/2007, al disponer varias medidas dirigidas a garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación. Entre ellas, por lo que respecta a la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadores, dicho plan deberá contemplar las condiciones de trabajo y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Entre las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 3/2007 por el Real Decreto-ley 6/2019, cabe señalar que se estableció un período de transitoriedad para la aprobación

de los mencionados planes. Así, las empresas de más de ciento cincuenta trabajadores y hasta doscientos cincuenta contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad, las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta trabajadores, dispondrán de dos años, y las empresas de cincuenta a cien trabajadores dispondrán de tres años.

El incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la referida Ley 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que resulte de aplicación, constituye una infracción grave, conforme al artículo 7.13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

### **Noveno.**

Asimismo, el 28 de septiembre de 2017, el Pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado.

El Pacto se articula en 10 ejes y 214 medidas, entre las que figura el compromiso de implementar un Plan Estratégico para avanzar en la plena comunicación y compartición de información entre las bases de datos informáticos de las diferentes Administraciones Públicas (medida número 79), así la obligación legal de obtener y prestar datos estadísticos de conformidad con la legislación de protección de datos (medida número 167). También se contempla el compromiso de acordar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, las empresas de telecomunicaciones y los principales proveedores de contenidos digitales, un sistema de coordinación, cooperación y correulación para eliminar referencias potencialmente nocivas en la web que promueva la violencia contra las mujeres (medida número 37).

En cuanto a los derechos digitales, el Pacto de Estado también establece como medida que se facilite el derecho de las víctimas al olvido digital, debiendo estar asistidas por su derecho específico y propio a que se borre de internet la publicación de datos en boletines oficiales que puedan facilitar su localización (medida número 213 del Senado).

### **Décimo.**

Por su parte, en el ámbito del Consejo de Europa, debe destacarse la firma y ratificación por España del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica de 2011 (Convenio de Estambul), que constituye el primer instrumento vinculante sobre la materia en el ámbito europeo.

El Convenio del Consejo de Europa obliga a los Estados parte a adoptar las medidas que sean necesarias para promover y proteger el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia mediante la aplicación de las disposiciones en él recogidas. En particular, el Convenio prevé, en su artículo 65, que los datos personales se conservarán y utilizarán conforme a las obligaciones contraídas por las partes en el convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal. El Convenio insta, en su artículo 17, a promover que el sector de las tecnologías de la información y de la comunicación y los medios de comunicación, participen en la elaboración y aplicación de políticas y a establecer líneas directrices para prevenir la violencia contra la mujer y reforzar el respeto de su dignidad.

Asimismo, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el día 10 de junio de 2019, ha adoptado el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo. Dicho Convenio, aún no ratificado, constituye un referente a tener en cuenta para garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso.

A tal efecto, es necesario señalar que a efectos de dicho Convenio, la expresión “violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamiento 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”. Asimismo, define la expresión “violencia y acoso por razón de género, como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o su género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

### **Undécimo.**

Considerando todo lo anteriormente expuesto, ambas instituciones desean promover una relación intensa de colaboración, a fin de dar a conocer y difundir entre organizaciones empresariales y sindicales, las responsabilidades penales, civiles, laborales y de Seguridad social, y administrativas de este tipo de comportamientos, con el objetivo último de mejorar el grado de concienciación de todos -empleados, empleadores y representantes de los trabajadores- sobre este grave problema.

En este sentido, se estima conveniente difundir el conocimiento de que, si la conducta fuera constitutiva de delito público, toda persona que la presenciare está obligada a ponerlo en conocimiento de la Justicia, conforme los artículos 259 y 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. En concreto, cuando los delitos semipúblicos se cometan en el



ámbito de la violencia de género y doméstica, serán públicos, debiendo, por tanto, ser denunciados por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

El delito de acoso previsto en el artículo 172 ter.1 del Código Penal (CP) sólo será perseguible mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal (artículo 172 ter. 4), salvo cuando el ofendido sea alguna de las personas a que se refiere el artículo 173.2 CP, en cuyo caso el delito será considerado público (artículo 172 ter. 2 *in fine*).

Para perseguir los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales de agresiones, acoso o abusos sexuales tipificados en el Título VIII, Libro II, del Código Penal, se requiere denuncia de la persona agraviada o su representante legal, aunque también es posible perseguirlos cuando el Ministerio Fiscal formule querrela o, cuando las víctimas sean menores de edad, personas con discapacidad o desvalidas, en cuyo caso bastará la denuncia del Ministerio Fiscal (artículo 191.1 CP).

Finalmente, el Código Penal tipifica en su artículo 197.7 la difusión, revelación o cesión a terceros, sin autorización de la persona afectada, de imágenes o grabaciones de aquélla, que hubiera obtenido con su anuencia, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona (el también denominado “sexting”). Así, la Ley establece que se castigará a quien haya grabado una imagen íntima con consentimiento de la persona afectada y lo difunda sin consentimiento, pero también a quien reciba imágenes de otra persona y las difunda.

Para perseguir el ilícito tipificado en el artículo 197.7 CP se requiere denuncia de la persona agraviada o su representante legal. También es posible perseguirlos cuando el Ministerio Fiscal formule denuncia por tratarse las víctimas de menores de edad, personas con discapacidad o desvalidas (artículo 201.1 CP), si bien *“no será precisa la denuncia exigida en el apartado anterior para proceder por los hechos descritos en el artículo 198 de este Código, ni cuando la comisión del delito afecte a los intereses generales o a una pluralidad de personas”* (artículo 201.2 CP).

Los firmantes estiman conveniente reforzar los canales de información y las acciones formativas, al objeto de prevenir y poder detectar aquellos casos que presenten indicios de vulneración en materia de protección de datos. De este modo, cuando se detecten, se informaría a la persona afectada acerca de las infracciones que persigue la Agencia Española de Protección de Datos y sobre cómo presentar reclamación lo antes posible, a fin de minimizar la difusión de los contenidos en Internet y evitar un perjuicio mayor. Cabe señalar que, si los incumplimientos anteriormente señalados tuvieran origen o se llevasen a cabo mediante tratamientos ilegítimos de datos personales, especialmente en el entorno digital, podrá presentarse reclamación para denunciar los hechos.

Asimismo, las partes entienden también conveniente reforzar la información y formación de las eventuales víctimas y otros agentes en el entorno laboral sobre los recursos

dispuestos en el ámbito empresarial para la protección del tipo de conductas referidas, sobre las que desarrollan sus competencias, de una parte, los representantes de los trabajadores, de otra, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, por último, los propios empleadores, a quienes corresponden deberes de prevención, protección, vigilancia y, en su caso, sanción laboral de este tipo de comportamientos dentro del marco de sus poderes directivos.

Por lo expuesto, las partes acuerdan suscribir el presente Protocolo General de Actuación que se regirá por las siguientes

## CLÁUSULAS

### **Primera.** *Objeto.*

El presente Protocolo General de Actuación tiene por objeto articular la colaboración entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la Agencia Española de Protección de Datos para la realización de cuantas actuaciones contribuyan a la prevención y sensibilización frente a actos de violencia contra la persona trabajadora, y particularmente en casos de violencia sobre la mujer siempre que exista conexión o se produzca con ocasión del trabajo, que se hubieran producido por la difusión a través de Internet, especialmente en caso de imágenes, vídeos o audios con datos sensibles, así como a incrementar la eficacia de las medidas de atención adoptadas en estos supuestos.

Asimismo, se pretende que el Protocolo sea un instrumento que impulse el conocimiento y la difusión entre las organizaciones empresariales y sindicales, de las responsabilidades penales, civiles, laborales y de Seguridad social, y administrativas de este tipo de comportamientos, con el objetivo último de mejorar el grado de concienciación de todos -empleados, empleadores y representantes de los trabajadores- sobre este grave problema.

A estos efectos, se entenderá por datos especialmente sensibles los descritos en el artículo 9.1 del RGPD.

En este marco de actuación, el MITRAMISS y la AEPD se prestarán la colaboración mutua que al efecto precisen y seguirán intensificando, con carácter institucional, sus relaciones, estableciendo iniciativas y actividades comunes dirigidas a promover la garantía de los derechos de las víctimas.

### **Segunda.** *Aportaciones de los firmantes.*

1º. Información general sobre la AEPD.

La AEPD facilitará al MITRAMISS información sobre sus competencias y métodos de actuación, especialmente sobre la posibilidad de solicitar medidas cautelares para la retirada de los contenidos descritos en la cláusula anterior. La Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula cuarta analizará la elaboración de documentos con este propósito, a fin de que puedan ser distribuidos en los foros empresariales y sindicales oportunos para informar a las personas que puedan verse afectadas por hechos de esta naturaleza.

2º. Información específica orientada a la actuación ante conductas ilícitas de esta naturaleza

El MITRAMISS dará a conocer y difundirá, a través de las organizaciones empresariales y sindicales, las responsabilidades de este tipo de comportamientos, con referencia a las responsabilidades penales, civiles, laborales y de Seguridad social, y administrativas y mencionando que si los incumplimientos anteriores tuvieren origen o se hubiesen realizado tratando ilegítimamente datos personales, especialmente en el entorno digital, se podrá reclamar ante la AEPD, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que de cualquier orden jurídico pudieran derivarse.

Además de la difusión de las responsabilidades aplicables, el MITRAMISS fomentará la implantación de buenas prácticas en las empresas mediante la formación e información que, en materia de prevención de riesgos laborales, corresponde al empleador y a los poderes públicos, promoviendo, de los órganos competentes en esta materia y dependientes de dicho Departamento, con la participación de los interlocutores sociales, la realización de acciones dirigidas a dicho objetivo.

Igualmente, se fomentará la difusión sobre los medios de los que disponen los afectados para hacer frente a estas situaciones, entre ellos, su derecho a presentar una reclamación ante la AEPD.

Se informará, asimismo, de que la reclamación que se pueda presentar ante la AEPD.

La AEPD proporcionará una propuesta de documento informativo, a los efectos de esta cláusula segunda, apartado 2º.

La Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula cuarta estudiará este documento, propondrá las mejoras que se estimen adecuadas y determinará la pertinencia de elaborar otros posibles documentos o recursos para conseguir los fines indicados.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento analizará las diversas opciones para emplear este documento informativo de un modo eficaz, tales como publicarlo en alguna página web, disponer de él como documento de apoyo en las Comisarías de la Policía y puestos de la Guardia Civil, o la posibilidad de ofrecerlo en papel a la persona afectada.

En la Sede Electrónica de la Agencia puede cumplimentarse el formulario de reclamación. A continuación, puede enviarse electrónicamente (mediante un sistema de firma digital reconocido), o bien puede imprimirse y presentarse a través de un registro oficial en los casos en que la comunicación con la Administración no haya obligatoriamente de realizarse por vía electrónica.

### 3º. Implicación de otros agentes.

La Comisión de Seguimiento, prevista en la cláusula cuarta, o el grupo de trabajo que se pueda crear al efecto, promoverá la suscripción de pautas de actuación de que dispongan o puedan disponer otros agentes implicados en la utilización de medios a través de los cuales se difundan contenidos lesivos para los derechos de las personas.

### 4º. Programas de formación

La AEPD colaborará en los programas de formación para empleados del MITRAMISS en materia de protección de datos y también en la programación de la formación en materia preventiva con los agentes sociales.

### 5º. Planes de igualdad y Protocolos contra el acoso en las empresas.

El MITRAMISS impulsará la elaboración y la adopción de planes de igualdad y de protocolos contra el acoso en el tejido empresarial español, con la finalidad de que todas las empresas dispongan de estos instrumentos. Asimismo, el MITRAMISS impulsará la elaboración de un protocolo específico de actuación en el supuesto de acoso digital, todo ello en el marco del diálogo social.

El plazo límite para que las empresas, en función de su tamaño, dispongan de planes de igualdad, es el establecido en la disposición transitoria decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en virtud de la modificación operada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Ello no obsta para que el MITRAMISS pueda impulsar la aprobación de los planes en las empresas, antes de agotar el plazo límite, como buena práctica destinada a cimentar la concienciación de empleadores, empleados y de sus representantes.

En estos planes se incluirá, como estrategia preventiva, la realización de acciones formativas periódicas, sobre los riesgos derivados del tratamiento de imágenes y vídeos personales y del acoso digital.

En los citados planes de igualdad y protocolos contra el acoso también se contemplará el funcionamiento concreto de los sistemas de denuncia dentro de las empresas para casos de esta naturaleza, y se informará acerca de la responsabilidad que las leyes atribuyan a los órganos de dirección de la empresa y a los órganos de representación

de los trabajadores respecto a la gestión de los casos que se pongan en su conocimiento.

En especial, se informará acerca de la perseguibilidad de los delitos conforme al Código Penal.

Finalmente, en esos instrumentos se proporcionará información sobre la AEPD y sus competencias, así como sobre la posibilidad de recurrir ante la Agencia si los hechos pudieran constituir una vulneración de la normativa en materia de protección de datos personales.

### **Tercera. Financiación.**

El presente Protocolo General de Actuación no conlleva contraprestación económica para ninguno de los firmantes, los cuales asumirán con sus propios recursos los costes de las actuaciones que, en su caso, propongan realizar, sin que se produzca en ningún caso incremento del gasto público.

### **Cuarta. Medidas de control y seguimiento.**

Para el seguimiento de la ejecución del presente Protocolo General de Actuación se constituye una Comisión de Seguimiento, que estará integrada por dos representantes de cada una de las Partes, que serán designados en cada caso por las autoridades firmantes del Protocolo.

La Comisión de Seguimiento se reunirá en sesión constitutiva en el plazo de 30 días desde la entrada en vigor del Protocolo General de Actuación y determinará qué parte ejerce la función de Secretaría de la Comisión.

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de sus miembros, a efectos del oportuno seguimiento del Protocolo General de Actuación, previa indicación de los asuntos a tratar. La Comisión se reunirá cuantas veces sea preciso y, al menos, una vez al año. De cada reunión la Secretaría levantará la correspondiente acta.

La Comisión será la encargada de proponer las actuaciones y medidas a adoptar para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo General de Actuación, los instrumentos adecuados para su ejecución y llevará a cabo su seguimiento y evaluación, con el fin de lograr las mejores condiciones para su consecución.

La Comisión adoptará los acuerdos por unanimidad, salvo que los firmantes, de común acuerdo, dispongan otra cosa. Tendrá capacidad de proponer la modificación, vigencia o resolución del Protocolo General de Actuación, dentro de lo dispuesto en el mismo. Asimismo, podrá convocar a distintas personas en razón a los asuntos a tratar y crear los grupos de trabajo que fueran necesarios para el buen cumplimiento del fin del presente Protocolo.

Las reuniones y actos de este órgano podrán realizarse telemáticamente.

**Quinta. Confidencialidad y protección de datos de carácter personal**

Los firmantes se comprometen a mantener la confidencialidad de todos los datos e informaciones facilitados por la otra parte y que sean concernientes a la ejecución del objeto del presente protocolo, debiendo ambos mantener dicha información en reserva y secreto y no revelarla de ninguna forma, total o parcialmente, a ninguna persona física o jurídica que no sea parte del mismo, salvo en los casos y mediante la forma legalmente previstos.

Si durante la ejecución del presente convenio los firmantes tratasen datos de carácter personal, éstos se obligan al cumplimiento de lo previsto en el RGPD y en la LOPDPGDD.

**Sexta. Modificación y extinción**

1º. El presente Protocolo General de Actuación podrá ser modificado por mutuo acuerdo entre los firmantes. La modificación se incorporará como adenda al Protocolo y se considerará parte integrante del mismo.

2º. Serán causas de resolución del presente Protocolo General de Actuación el transcurso de su plazo de vigencia sin haberse acordado la prórroga del mismo, el mutuo acuerdo de las partes o la concurrencia de causa de fuerza mayor que imposibilite el objeto de dicho Protocolo.

**Séptima. Legislación aplicable**

El presente Protocolo se regirá por lo establecido en él, y subsidiariamente, por lo dispuesto en la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que le resulte aplicable.

La resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir en la interpretación, ejecución o cumplimiento del Protocolo General de Actuación se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento

El presente Protocolo no es jurídicamente vinculante ni supone la formalización de compromisos jurídicos concretos y exigibles entre las partes.

**Octava. Inicio de la aplicación y duración.**

Este Protocolo General de Actuación resultará eficaz desde la fecha de su firma y su periodo de duración será de cuatro años, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo expreso de las partes antes de su finalización, mediante adenda, por otro período de hasta cuatro años.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman el presente Protocolo General de Actuación en dos ejemplares originales, igualmente válidos, en el lugar y la fecha arriba indicadas.

POR EL MINISTERIO DE TRABAJO  
MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

POR LA AGENCIA ESPAÑOLA DE  
PROTECCIÓN DE DATOS

Magdalena Valerio Cordero

Mar España Martí