

9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

9.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la convicción de que la cultura y valores de Grupo Inditex están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la empresa, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de cada una de las empresas que forman parte de este plan de igualdad, quienes tienen el deber de cumplirlo.

Consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de las empresas. Por ello, Grupo Inditex se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Los trabajadores y trabajadoras de Grupo Inditex tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluido los derivados de conductas de acoso.

INDITEX

El Grupo Inditex está comprometido con la defensa de la dignidad de todas las personas trabajadoras, apuesta por crear y mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal y por ello se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en el mismo.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto negativo sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo o identidad de género; además, contaminan el entorno laboral y afectan al clima laboral de la empresa en la que se producen.

Desde el Grupo Inditex se quiere continuar profundizando en la más amplia sensibilización de la plantilla con esta cuestión, facilitando, además, la identificación de situaciones en las que es apreciable o no la concurrencia de acoso.

En la convicción de que la cultura y valores del Grupo Inditex están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran el Grupo, y con objeto de garantizar la protección de los derechos humanos de la persona, se elabora la presente Política a través de la cual se definen las pautas generales que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensiva la presente Política a todas las personas trabajadoras en cualquiera de los centros del Grupo Inditex, quienes tienen el deber de cumplirla.

El Grupo Inditex se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las denuncias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- i. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, incluyendo su sexo, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- ii. El Grupo Inditex manifiesta su firme compromiso para establecer todos los mecanismos a su alcance para evitar cualquier tipo de situación que atente contra la dignidad, integridad física y/o moral, igualdad de trato y libre desarrollo de la personalidad en el ámbito laboral.
- iii. En el Grupo Inditex no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.
- iv. El Grupo Inditex se muestra firmemente comprometido con la protección de datos personales y el respeto al derecho a la intimidad, al honor y a la privacidad. En consecuencia, respeta los principios de protección de datos y privacidad en el ámbito laboral y, especialmente, la limitación al mínimo

INDITEX

estrictamente necesario del tratamiento de datos de las personas trabajadoras que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

- v. El Grupo Inditex asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, tanto a nivel interno como externo, y a realizar las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.
- vi. El Grupo Inditex, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.
- vii. Todos los miembros del Grupo que sufran una situación de acoso en el trabajo o aquellos que tengan conocimiento de ella tienen derecho a denunciar los hechos en cuestión.

Los objetivos a alcanzar, con el desarrollo del presente protocolo, serán fundamentalmente, entre otros:

- i. Manifestar la tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- ii. Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos.
- iii. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en sus distintas manifestaciones.
- iv. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso con el fin de precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- v. Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise, reparando, en la medida de lo posible, el daño que se le hubiera podido causar.
- vi. Garantizar la no existencia de represalias por haber sufrido una situación de acoso en el trabajo, haberla reportado o haber participado en el proceso de investigación, asegurando que, cuantos intervengan, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

9.2. FINALIDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo de Empresas de Inditex, ha aprobado en el ámbito de negociación del Plan de Igualdad, a fecha 30 de marzo de 2023, el presente Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en las empresas suscritas a dicho Plan.

INDITEX

Este protocolo desarrolla e implementa determinados aspectos del Código de Conducta y Practicas Responsables y del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y de la Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de género en el Trabajo, aprobada por el Consejo de Administración el 15 de marzo de 2022.

9.3. DEFINICIONES

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Convenio 190 OIT; A efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

- **Acoso sexual:** 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 (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres) A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:
 - Conductas verbales: ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes o degradantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia y el físico de las personas.
 - Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas claramente impúdicas, silbidos, 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 o violencia física, incluyendo abuso sexual.

INDITEX

- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede identificarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de alguien que está en una posición de poder, directo o indirecto sobre ella, 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 el entorno de trabajo o profesional. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acoso sexual.
- **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 indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.
- **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 y ofensivo (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).
 - Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
 - Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en un sexo una desventaja particular respecto del otro.
 - Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Ejemplos de este tipo de acoso son conductas o comentarios basados en creencias o prejuicios asociados al sexo o asignar tareas de forma sexista.

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima que sea percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

INDITEX

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad. La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo
 - Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
 - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- **Conducta constitutiva de acoso digital o ciberacoso:** conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo o identidad de género cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el entorno laboral, especialmente a través del uso de datos personales.
A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:
 - Publicar información confidencial, personal o falsa de tipo sexual sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento
 - Publicar fotografías vergonzosas o comprometidas de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio electrónico
 - Enviar mensajes hirientes o amenazas de índole sexual a través de plataformas de mensajería o redes sociales
 - Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes de índole sexual, con propuestas sexuales, etc.
 - **Sujetos (activo y pasivo):** cualquier persona relacionada con el Grupo Inditex. Tanto hombres como mujeres pueden ser sujetos activos como pasivos.
 - **Acoso horizontal:** se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
 - **Acoso vertical:** se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa.

9.4. AMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo, que será de aplicación desde su aprobación, resultará aplicable en todas las sociedades de aplicación del presente Plan de Igualdad y vinculará a todo su personal, incluyendo el personal directivo, con independencia de la función que se desempeñe, del título de su posición, de la forma y lugar de prestación de servicios o de la forma de contratación laboral.

También resultará de aplicación lo aprobado en la política global de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo a las personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con Inditex, tales como las personas que tengan la condición de administradores o consejeros de las empresas del Grupo Inditex, las personas que realicen prácticas no laborales, así como a aquellas personas que mantengan o estén en proceso de mantener una relación profesional con el Grupo Inditex.

Esta política será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo o prestación de servicios, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Se listan las siguientes a título enunciativo, pero no limitativo:

- en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados donde se desarrolle el trabajo incluidas las instalaciones donde las personas trabajadoras descansan, comen, utilizan instalaciones sanitarias, de aseo o vestuario;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, susceptibles de ser conductas constitutivas de acoso digital o ciberacoso
- en el alojamiento proporcionado por el Grupo Inditex; y
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

9.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Los siguientes principios deberán ser respetados a la hora de tramitar las denuncias que se reciban:

- i. Fácil accesibilidad a los procedimientos, que deberán ser suficientemente promocionados.
- ii. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- iii. Respeto al principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.
- iv. Prohibición de represalias hacia la presunta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

INDITEX

- v. Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- vi. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- vii. Investigación exhaustiva de los hechos, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- viii. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- ix. Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- x. Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.
- xi. No se debe, en ninguna circunstancia, culpar a la víctima, ocultar una queja o denuncia, o disuadir a alguien que ha sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo de denunciarlo.
- xii. Todas las denuncias sobre acoso sexual que se reciban serán trasladadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

9.5.1. DENUNCIA

El Grupo Inditex anima a cualquier persona que esté siendo víctima de estos comportamientos a reportarlo a su supervisor / responsable, a RR. HH., a la representación legal de las personas trabajadoras, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad o directamente al Responsable de Igualdad de su empresa, a través del contacto que estará a disposición en la Aplicación Corporativa, en el apartado de Igualdad, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

Todos los comentarios, quejas o denuncias sobre acoso sexual que se reciban serán trasladados a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Independientemente del medio por el que se reciba la denuncia, se comunicará con carácter inmediato, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

INDITEX

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

9.5.2. CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN INSTRUCTORA

Una vez se reciba la denuncia, en el plazo de 2 días laborables, se convocará a la Comisión de Seguimiento, que analizará la apertura del expediente de investigación.

Se constituirá una comisión instructora que realizará la instrucción de este protocolo y estará compuesta por una persona designada por la empresa y una persona designada por la RLPT.

9.5.3. ENTREVISTA

En el plazo máximo de nueve (9) días laborables, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia la Comisión Instructora mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima y la persona denunciada, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas. Este plazo podrá ser ampliado por la Comisión Instructora, si lo estimase conveniente.

En ambas entrevistas, la Comisión Instructora advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Comisión Instructora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista. Se realizará declaración por escrito de los entrevistados y/o se levantará acta por parte de la Comisión, a decisión de la persona que declare.

En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

9.5.4. INSTRUCCIÓN

Tras contrastar ambas versiones, la Comisión Instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Comisión Instructora seguirá la directriz indicada en el apartado 9.5.3.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo. Se entiende como represalia discriminatoria cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de quince (15) días laborables, ampliable por la Comisión Instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

9.5.5. INFORME

La Comisión Instructora elaborará, en el plazo máximo de cinco (5) días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones de la Comisión Instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:

INDITEX

- El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, que no ha sido posible la constatación del acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
- Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a la persona afectada, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente. Estas medidas, en ningún caso podrán ser en menoscabo de la persona denunciante.

Si se propusiese a la Dirección de la empresa la adopción de medidas disciplinarias, ésta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Comisión Instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

La dirección de RRHH adoptará alguna de las medidas propuestas anteriormente.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

El informe se remitirá, en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas, a la Dirección de la empresa afectada que la trasladará a las partes implicadas (persona denunciante y denunciada), y a la Comisión de Seguimiento, así como a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo o provincia de las partes, cuando ésta haya tenido conocimiento por cualquiera de las dos partes del proceso, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la dirección de la empresa implicada por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.

ANEXO I