

Sociedad Cooperativa Tabaquera Comunitaria  
"COTABACO"  
Teléfono: +34 927 57 82 40  
Web: <https://www.cotabaco.es>  
Correo: [cotabaco@cotabaco.com](mailto:cotabaco@cotabaco.com)  
Polígono Industrial "Hero", s/n  
10310 Talayuela (Cáceres) [España]



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO  
Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL  
Y LA INTEGRIDAD MORAL**

**EN EL ÁMBITO LABORAL DE COTABACO, S. COOP.**

Talayuela (Cáceres), 27 de marzo de 2026

## Datos básicos del protocolo

El presente protocolo establece los datos básicos, órganos responsables y canales habilitados por COTABACO, S. Coop. para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Aspecto	Dato
Comisión Instructora titular	Rubén Martín Ramos, gerente de COTABACO, y Dolores Sánchez Trancón, responsable de Administración y miembro del Canal Ético.
Persona suplente	Raquel Sánchez González, oficial administrativo y responsable de Igualdad.
Canales de presentación	Canal Ético de COTABACO: <a href="https://www.cotabaco.es/#canaletico">https://www.cotabaco.es/#canaletico</a> ; y entrega presencial en sobre cerrado en las oficinas de COTABACO, dirigido a la Comisión Instructora del Protocolo frente al acoso.
Fecha de aprobación y entrada en vigor	Talayuela, a 27 de marzo de 2026.
Comunicación a la plantilla	Remisión por correo electrónico corporativo, publicación en la web corporativa y puesta a disposición en las oficinas de COTABACO.
Comunicación a empresas externas	Publicación en la web corporativa y, cuando proceda, comunicación expresa a empresas externas, proveedoras, contratistas o personal de otras empresas que preste servicios en las instalaciones de COTABACO.

## Índice

1. Compromiso de COTABACO en la prevención y erradicación del acoso
2. Características, principios y garantías del protocolo
3. Conductas incluidas en el protocolo
4. Procedimiento de actuación
5. Resolución del expediente, medidas y seguimiento
6. Duración, obligatoriedad, entrada en vigor y revisión
7. Modelo de denuncia o reclamación

## 1. Compromiso de COTABACO en la prevención y erradicación del acoso

Con el presente protocolo, COTABACO, S. Coop. manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contraria a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo.

La cooperativa asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización, garantizando un entorno de trabajo respetuoso, seguro y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias.

El protocolo será de aplicación al personal propio de COTABACO y, en los términos que procedan, al personal de otras empresas, personas en formación, personas en prácticas, colaboradoras o cualesquiera otras personas que presten servicios o se relacionen con la organización en el ámbito laboral.

COTABACO dará a conocer la existencia de este protocolo y la necesidad de su cumplimiento estricto a las personas trabajadoras y, cuando resulte procedente, a las empresas con las que mantenga relaciones de prestación de servicios, coordinación o colaboración.

Cuando la persona presuntamente responsable pertenezca a una empresa externa o quede fuera del poder de dirección de COTABACO, la cooperativa se dirigirá a la empresa competente para que adopte las medidas necesarias, sin perjuicio de las actuaciones contractuales, laborales, administrativas o judiciales que puedan corresponder.

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo, entre otros, los siguientes ámbitos:

- el lugar de trabajo, incluidos espacios públicos o privados cuando sean lugar de trabajo;
- los lugares de descanso, comida, aseo, vestuario o pago de salarios;
- los desplazamientos, viajes, eventos, reuniones o actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo;
- las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y comunicación;
- el alojamiento proporcionado por la empresa, cuando exista;
- los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando los hechos guarden conexión con la relación laboral o profesional.

Este protocolo se adopta en coherencia con la normativa aplicable en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, libertad sexual, integridad moral y prevención de riesgos laborales, en particular el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, el Real Decreto 901/2020 y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

## 2. Características, principios y garantías del protocolo

El presente protocolo establece un procedimiento interno de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Su finalidad es permitir una actuación rápida, confidencial, eficaz y garantista ante cualquier denuncia o reclamación.

### 2.1. Tipos de medidas

- Medidas preventivas: declaración de principios, identificación de conductas no toleradas, sensibilización y formación.
- Medidas de actuación: cauce de denuncia o reclamación, instrucción del expediente, medidas cautelares y resolución.

- Medidas reactivas: medidas correctoras, sancionadoras, de seguimiento y de protección de la persona afectada, cuando procedan.

## 2.2. Principios de actuación

- Tolerancia cero frente a las conductas incluidas en este protocolo.
- Respeto a la dignidad, intimidad y protección de las personas afectadas.
- Confidencialidad estricta de todas las actuaciones.
- Diligencia, celeridad y eficacia en la tramitación.
- Imparcialidad de la Comisión Instructora y posibilidad de abstención o recusación.
- Derecho de audiencia y contradicción de la persona denunciada.
- Presunción de inocencia de la persona denunciada hasta la resolución del expediente.
- Prohibición de represalias contra quien denuncie, reclame, testifique o colabore de buena fe.
- Protección de datos personales y limitación de acceso a la información a las personas estrictamente necesarias.
- Adopción de medidas cautelares proporcionadas cuando resulten necesarias para proteger a las personas implicadas.

## 3. Conductas incluidas en el protocolo

### 3.1. 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. También se considerará discriminatorio condicionar un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

A título enunciativo y no limitativo, pueden ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para mantener actividad sexual;
- comentarios obscenos, indirectas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual;
- llamadas, mensajes, correos o contactos por redes sociales indeseados de contenido sexual;
- exhibición de imágenes, objetos o escritos de contenido sexual o pornográfico;
- miradas, gestos, cartas o mensajes ofensivos de contenido sexual;
- contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario;
- chantaje sexual o acoso sexual “quid pro quo”, consistente en forzar a una persona a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o ver perjudicados derechos, condiciones o expectativas laborales;
- acoso sexual ambiental, consistente en crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo mediante conductas de naturaleza sexual.

### 3.2. Acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. También se considerará discriminatorio condicionar un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.

A título enunciativo y no limitativo, pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo las siguientes conductas cuando concurren los elementos necesarios para su calificación:

- juzgar de forma ofensiva el desempeño de una persona, ocultar sus esfuerzos o desautorizar sus decisiones por razón de sexo;
- asignar tareas degradantes, sin sentido, muy superiores o muy inferiores a las competencias de la persona;
- negar u ocultar medios de trabajo, facilitar datos erróneos u ordenar actuaciones contradictorias o imposibles de cumplir;
- aislar a la persona, cambiarla de ubicación sin causa objetiva, ignorar su presencia o restringir la comunicación con ella;
- amenazas, insultos, gritos, presiones o actuaciones dirigidas a perjudicar su salud física o psíquica;
- manipular su reputación personal o profesional mediante rumores, denigración, ridiculización o comentarios ofensivos;
- burlas o comentarios sobre apariencia, gestos, voz, discapacidad, vida privada, nacionalidad, creencias u otras circunstancias cuando se conecten con roles o estereotipos de sexo o género.
- comportamientos vinculados al embarazo, maternidad, lactancia, corresponsabilidad o ejercicio de derechos de conciliación que tengan por objeto o efecto menoscabar la dignidad de la persona.

### 3.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas incluidas en este protocolo se produzcan mediante tecnologías de la información y comunicación, internet, teléfono móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales u otros medios digitales, se considerarán conductas de violencia digital o ciberviolencia, sin necesidad de contacto físico presencial entre la persona agresora y la víctima.

Entre otras, pueden incluirse las siguientes conductas:

- acoso en línea o facilitado por la tecnología;
- vigilancia, seguimiento, recopilación o difusión de información privada;
- suplantación de identidad;
- amenazas, coacciones, insultos, difamaciones o intimidaciones en entornos digitales;
- envío no solicitado de imágenes, mensajes o contenidos sexuales;
- difusión o amenaza de difusión no consentida de imágenes o vídeos íntimos;
- solicitudes sexuales no deseadas, sextorsión, ciberacoso o conductas semejantes;
- cualquier otra conducta digital que genere un entorno humillante, hostil, intimidatorio, ofensivo o degradante.

### 3.4. Otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El protocolo comprende igualmente otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo, aunque no encajen estrictamente en las categorías anteriores, siempre que afecten al ámbito laboral o profesional de COTABACO.

Cuando los hechos pudieran ser constitutivos de delito contra la libertad sexual o la integridad moral, COTABACO adoptará las medidas cautelares necesarias y, en su caso, dará traslado urgente de los hechos al Ministerio Fiscal o a la autoridad competente, sin perjuicio de las actuaciones internas que procedan.

## 4. Procedimiento de actuación

### 4.1. Fases y plazos

Fase	Actuación principal	Plazo orientativo/máximo
------	---------------------	--------------------------

Fase	Actuación principal	Plazo orientativo/máximo
Presentación de denuncia o reclamación	Por la persona afectada, por quien haya sufrido alguna de las conductas incluidas en el protocolo o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.	En cualquier momento desde que se tenga conocimiento de los hechos.
Acuse de recibo y registro confidencial	Recepción, registro confidencial, asignación de código y, cuando sea posible, acuse de recibo a la persona comunicante.	Máximo 3 días hábiles desde la recepción, salvo comunicación anónima o imposibilidad de contacto.
Instrucción e investigación	Audiencia de las partes, entrevistas, documentación, pruebas necesarias y, en su caso, solicitud de apoyo externo especializado.	Dentro del plazo máximo general de resolución.
Medidas cautelares o preventivas	Medidas proporcionales para proteger a la persona afectada y evitar la continuidad o agravamiento de la situación.	En cualquier momento de la tramitación, cuando resulte necesario.
Informe de conclusiones y decisión final	Informe de la Comisión Instructora y decisión final por la Gerencia o, cuando proceda, por el Consejo Rector.	Máximo 15 días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación, salvo ampliación excepcional y motivada.
Seguimiento	Comprobación del cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas.	Máximo 30 días naturales desde el cierre del expediente.

#### 4.2. Presentación de denuncia o reclamación

La denuncia o reclamación podrá ser presentada por la persona que se considere afectada, por quien haya sufrido alguna de las conductas incluidas en este protocolo o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

Las denuncias o reclamaciones podrán presentarse a través del Canal Ético disponible en la web corporativa de COTABACO: <https://www.cotabaco.es/#canaletico>. También podrán presentarse presencialmente en las oficinas de COTABACO, mediante sobre cerrado dirigido a la Comisión Instructora del Protocolo frente al acoso.

Se admitirán comunicaciones anónimas a través del Canal Ético cuando dicha modalidad esté técnicamente disponible. La denuncia o reclamación presentada presencialmente también podrá formularse de forma identificada o anónima. En este último caso, deberá contener información suficiente para permitir el análisis de los hechos y, en su caso, la adopción de medidas de protección o investigación.

La presentación de una denuncia o reclamación dará lugar a la activación del protocolo con la diligencia necesaria, sin prejuzgar la veracidad de los hechos ni la culpabilidad de la persona denunciada.

Queda expresamente prohibida cualquier represalia, trato adverso o consecuencia negativa contra las personas que presenten una denuncia o reclamación, colaboren como testigos o participen de buena fe en el procedimiento.

La presentación de una denuncia o reclamación no implicará, por sí sola, responsabilidad alguna para la persona comunicante. No obstante, cuando quede acreditado que una denuncia se ha formulado con conocimiento de su falsedad, mala fe o intención de perjudicar injustificadamente a otra persona, COTABACO podrá adoptar las medidas que correspondan conforme a la normativa laboral aplicable.

#### 4.3. Comisión Instructora

La instrucción de los expedientes corresponderá a una Comisión Instructora designada por COTABACO, integrada por Rubén Martín Ramos, gerente de COTABACO, y Dolores Sánchez Trancón, responsable de Administración y miembro del Canal Ético.

Como persona suplente de la Comisión Instructora se designa a Raquel Sánchez González, oficial administrativo y responsable de Igualdad, que actuará en casos de ausencia, incompatibilidad, conflicto de interés o afectación directa o indirecta de alguna de las personas titulares.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora actuarán con imparcialidad, confidencialidad, diligencia y respeto a los derechos de todas las partes. Deberán abstenerse cuando concurra parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta, interés directo o indirecto, o cualquier circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad. Las personas afectadas podrán solicitar su recusación por las mismas causas. Cuando la naturaleza, gravedad, complejidad o especial sensibilidad del caso lo aconseje, COTABACO podrá recabar asesoramiento externo especializado en materia laboral, igualdad, prevención de riesgos laborales o asesoramiento jurídico, garantizando en todo caso la confidencialidad del procedimiento.

#### **4.4. Recepción, confidencialidad y activación**

- Recibida la denuncia o reclamación, se garantizará la confidencialidad cualquiera que sea la forma de presentación.
- La Comisión Instructora asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas, limitando el uso de datos personales a lo estrictamente necesario.
- Recibida la denuncia o reclamación, se acusará recibo a la persona comunicante en el plazo máximo de tres días hábiles, salvo que se trate de una comunicación anónima o no sea posible contactar con ella.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán guardar sigilo y confidencialidad respecto de la información conocida.

#### **4.5. Instrucción e investigación**

La Comisión Instructora podrá iniciar, cuando resulte adecuado y siempre que no comprometa la protección de la persona afectada, una primera actuación inicial orientada a valorar la situación y adoptar medidas inmediatas.

Si la naturaleza de los hechos exigiera una investigación formal, se practicará una investigación rápida y confidencial. El procedimiento deberá resolverse en el plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación, salvo que la complejidad del caso justifique una ampliación excepcional y motivada.

Durante la investigación se dará audiencia primero a la persona afectada o denunciante y después a la persona denunciada, garantizando el principio de contradicción. Ambas partes podrán ser asistidas o acompañadas por una persona de su confianza, que deberá guardar sigilo sobre toda la información a la que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá recabar testimonios, documentación, comunicaciones, pruebas y cualquier otra información necesaria, respetando en todo caso la normativa de protección de datos y la documentación reservada.

#### **4.6. Medidas cautelares**

Durante la tramitación del procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer la adopción de medidas cautelares o preventivas para proteger a la persona afectada y evitar la continuidad o agravamiento de la situación, sin que dichas medidas supongan prejuzgar el resultado del expediente.

Entre otras, podrán adoptarse medidas de separación funcional o física de las personas afectadas, cambios provisionales de turno, puesto o dependencia, limitación temporal de contacto, adaptación temporal de funciones o cualquier otra medida proporcional y adecuada al caso. En ningún caso se impondrá a la víctima un cambio de puesto, horario o ubicación como medida obligatoria si ello le causa perjuicio.

#### 4.7. Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora elaborará un informe de conclusiones en el que se recogerán los hechos denunciados, actuaciones practicadas, testimonios, documentación, pruebas recabadas y valoración sobre la existencia o no de indicios de acoso o de otras conductas contrarias a la libertad sexual o la integridad moral.

Si se aprecian indicios de acoso o de otra conducta incluida en este protocolo, el informe propondrá a la Gerencia o, cuando proceda, al Consejo Rector de COTABACO la adopción de medidas correctoras, protectoras o sancionadoras.

Si no se aprecian indicios de acoso, se hará constar expresamente, sin perjuicio de que puedan proponerse medidas organizativas, preventivas o correctoras si se hubiera detectado una actuación inadecuada o susceptible de mejora.

Ninguna actuación interna impedirá que las personas afectadas puedan ejercer las acciones judiciales, administrativas o de cualquier otra naturaleza que consideren oportunas.

### 5. Resolución del expediente, medidas y seguimiento

#### 5.1. Resolución

Recibido el informe de conclusiones, la decisión final corresponderá a la Gerencia o, cuando por la naturaleza del caso, la persona afectada o la gravedad de los hechos resulte más adecuado, al Consejo Rector de COTABACO. Si la Gerencia estuviera afectada directa o indirectamente por los hechos, la decisión final corresponderá al Consejo Rector.

La resolución se comunicará por escrito a la persona afectada, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora. También se comunicará, cuando proceda, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, utilizando códigos numéricos y omitiendo datos personales innecesarios para preservar la confidencialidad.

A la vista del informe, el órgano que adopte la decisión final podrá:

- archivar las actuaciones, dejando constancia documental;
- adoptar medidas preventivas, organizativas, correctoras o protectoras;
- separar físicamente a la persona presuntamente responsable de la víctima, mediante cambio de puesto, turno, horario o ubicación, sin imponer a la víctima medidas perjudiciales;
- iniciar o aplicar las medidas disciplinarias que correspondan conforme al convenio colectivo aplicable, el Estatuto de los Trabajadores o la normativa laboral que proceda;
- trasladar los hechos al Ministerio Fiscal o a la autoridad competente cuando existan indicios de delito.

#### 5.2. Medidas disciplinarias, preventivas y de protección

Entre las medidas disciplinarias que, en su caso, podrán valorarse conforme a la normativa aplicable se encuentran el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación, la suspensión de empleo y sueldo, la limitación temporal para ascender o el despido disciplinario, sin perjuicio de otras medidas legal o convencionalmente procedentes.

Además, COTABACO podrá adoptar medidas preventivas y de protección, entre ellas:

- evaluación de riesgos psicosociales incluyendo la violencia sexual como riesgo laboral;
- medidas de vigilancia para proteger a la víctima;
- medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada;
- apoyo psicológico o social cuando resulte procedente;

- modificación de condiciones laborales, previo consentimiento de la persona afectada, cuando resulte beneficiosa para su recuperación;
- formación, sensibilización o reciclaje profesional;
- nuevas acciones formativas sobre prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

### 5.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas.

Del seguimiento se emitirá informe interno, que recogerá la valoración de las medidas aplicadas y, en su caso, nuevas propuestas para evitar la continuidad o repetición de los hechos.

El seguimiento se realizará igualmente cuando, por apreciar posibles indicios de delito, COTABACO haya adoptado medidas cautelares y haya trasladado los hechos al Ministerio Fiscal o a la autoridad competente.

### 6. Duración, obligatoriedad, entrada en vigor y revisión

El presente protocolo será de obligado cumplimiento para COTABACO y para las personas incluidas en su ámbito de aplicación desde su aprobación y comunicación a la plantilla. Su fecha de aprobación y entrada en vigor es Talayuela, a 27 de marzo de 2026, y mantendrá su vigencia durante el periodo previsto en el Plan de Igualdad o, en su defecto, durante un plazo de cuatro años, salvo revisión anticipada.

El presente protocolo será comunicado a la plantilla mediante remisión por correo electrónico corporativo, publicación en la web corporativa de COTABACO y puesta a disposición en las oficinas de la entidad. Asimismo, estará publicado en la web corporativa y, cuando proceda, será comunicado expresamente a empresas externas, proveedoras, contratistas o personal de otras empresas que preste servicios en las instalaciones de COTABACO.

Será necesario revisar y adecuar el protocolo en los siguientes casos:

- cuando resulte necesario para reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación;
- cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de actuación inspectora;
- en supuestos de fusión, absorción, transmisión, modificación del estatus jurídico de la empresa o alteración sustancial de la plantilla, métodos de trabajo u organización;
- cuando una resolución judicial determine la falta de adecuación del protocolo o condene a la empresa por no prevenir o erradicar estas conductas;
- cuando lo exija una modificación normativa o convencional relevante;
- cuando concurren circunstancias debidamente motivadas que aconsejen su revisión.

Talayuela, a 27 de marzo de 2026.

Rubén Martín Ramos  
Gerente de COTABACO, S. Coop.

### 7. Modelo de denuncia o reclamación

El siguiente modelo podrá utilizarse para comunicar hechos que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de COTABACO. La utilización de este modelo no impide la presentación de la denuncia o reclamación a través del Canal Ético de COTABACO o mediante sobre cerrado en las oficinas de la entidad.

**7.1. Persona que informa de los hechos**

Marcar opción	<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido los hechos <input type="checkbox"/> Persona que tiene conocimiento de los hechos <input type="checkbox"/> Comunicación anónima
Nombre y apellidos	
DNI/NIE	
Puesto o vinculación con COTABACO	
Teléfono	
Correo electrónico	
Domicilio o medio preferente a efectos de comunicaciones	

**7.2. Datos de la persona que habría sufrido los hechos**

Nombre y apellidos	
Puesto o vinculación laboral/profesional	
Centro o área de trabajo	
Teléfono/correo de contacto, si procede	

**7.3. Datos de la persona presuntamente responsable**

Nombre y apellidos, si se conocen	
Puesto, categoría, empresa o vinculación	
Centro o área de trabajo	
Otros datos de identificación relevantes	

**7.4. Descripción de los hechos**

Relatar los hechos con la mayor claridad posible, indicando fechas, lugares, personas intervinientes, posibles testigos, comunicaciones, antecedentes y cualquier circunstancia relevante. Se podrán adjuntar las hojas adicionales que resulten necesarias.

Descripción	
-------------	--

**7.5. Testigos o pruebas**

Testigos, si los hubiera	
Documentos, mensajes, correos, fotografías, grabaciones, informes médicos u otros medios de prueba que se adjuntan	

### 7.6. Solicitud

Solicito que se tenga por presentada esta denuncia o reclamación y que se active, en su caso, el procedimiento previsto en el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de COTABACO, S. Coop.

Localidad y fecha	
Firma	

A la atención de la Comisión Instructora del Protocolo frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de COTABACO, S. Coop.