



Building Materials  
Ventures

# **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO**

**Rev. 1**

**Mayo 2021**

# Índice

1. Declaración de principios
2. Principios generales
  - 2.1. Ámbito personal
  - 2.2. Definiciones
  - 2.3. Objetivos de este Protocolo
3. Medidas preventivas
4. Pautas de actuación
5. Procedimiento
6. Cierre del expediente
7. Comisión de seguimiento
8. Comunicación
9. Entrada en vigor y vigencia

## 1. Declaración de principios

Entre los principios de Conducta y Actuación de las Empresas integrantes del GRUPO BMV está el “respeto a las personas” como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la legalidad y respeto de los derechos humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones y que obliga a observar un trato, adecuado, respetuoso, digno, garantizando la salvaguardia de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

GRUPO BMV asume que las actitudes de acoso (tanto entendidas como “acoso laboral” como “acoso sexual”) suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

GRUPO BMV consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea:

- Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativo a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

y la normativa nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos, según detalle:

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo nº 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Es responsabilidad de todos los integrantes de GRUPO BMV asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos los que lo integran, especialmente de los mandos que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Por ello, las Entidades Mercantiles integrantes de GRUPO BMV suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es identificar y prevenir el acoso en todas sus formas potenciando la prevención de riesgos psicosociales mediante el establecimiento de una pauta en orden a la información, sensibilización, formación, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno garantizando la confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de GRUPO BMV, todo ello con arreglo a las siguientes cláusulas.

## **2. Principios generales**

### **2.1. Ámbito Personal**

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal del GRUPO BMV, en sus distintos departamentos sea cual sea el tipo de contrato, horario de trabajo y/o relación contractual con la Empresa que puedan tener cualquier de los implicados.

A efectos del presente Protocolo, la expresión persona protegida se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a la totalidad de trabajadores que se encuentren en situación de riesgo.

### **2.2. Definiciones**

Acoso Discriminatorio: es toda conducta no deseada en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual.....) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: “observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador”.

Acoso Moral: es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo afectando negativamente el entorno laboral.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuadamente) durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de cualquier Entidad integrante del GRUPO BMV.

El Acoso Moral se puede presentar bajo tres modalidades en función del nivel jerárquico, aunque siempre hay implícita una relación de superioridad formal o informal:

- a) de forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la víctima del acoso;
- b) de forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a si mismo meritos ajenos y
- c) de forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

La expresión acoso incluye las manifestaciones que se han enumerado anteriormente si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma, como los siguientes:

- a) medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciado de funciones;
- b) abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación y
- c) acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa.

Acoso sexual: de conformidad con el Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, 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, humillante u ofensivo.

### **2.3. Objetivos de este Protocolo**

Este Protocolo responde a la necesidad de establecer pautas de actuación para identificar y prevenir conductas de acoso moral o discriminatorio, así como para intervenir en caso de que se diera alguna conducta que pudiera ser catalogada como tal, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de las personas implicadas:

- Identificación de aquellas situaciones de acoso que puedan afectar a la salud de los trabajadores.
- Relacionar los criterios de valoración del acoso.

- Aplicación de políticas que permitan la prevención del acoso.
- Definir el proceso de intervención a seguir por parte de las personas afectadas, el servicio de prevención, los responsables de la Empresa y delegados de prevención ante una situación de posible acoso moral.

### **3. Medidas preventivas.**

Se establecen como medidas preventivas del acoso las siguientes:

- a) Sensibilización a la plantilla: acerca de todo lo relacionado con el acoso, tanto en su definición, en sus formas de manifestación como en el Procedimiento de actuación establecido;
- b) Aplicación de medidas disciplinarias: las previstas en la Legislación y Convenios sectoriales de aplicación, en caso de no respetarse los principios básicos de este protocolo;
- c) Velar por la aplicación del Principio de corresponsabilidad: en la vigilancia de los comportamientos laborales en todos los niveles jerárquicos, en especial a mandos y directivos;
- d) Programas formativos: se fomentará la realización de cursos que incidan especialmente en la prevención de riesgos laborales de carácter psicosocial, la gestión y desarrollo de las personas, de los equipos de trabajo, estilos de dirección, gestión de conflictos, coherencia personal y laboral entre otros, con el fin de ayudar a identificar, prevenir y erradicar aquellos factores que pudieran generar conductas de acoso;
- e) Comunicación: se definirán programas de comunicación que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y equipos de trabajo en cualquier nivel jerárquico de la organización;
- f) Funciones y roles en la organización: estarán definidos con claridad, evitándose la ambigüedad de roles;
- g) Vigilancia de la salud: cualquier conducta o comportamiento que se detecte desde el servicio médico de empresa, será comunicado al servicio de prevención de riesgos laborales y dará inicio al procedimiento de actuación. El servicio de vigilancia de la salud realizará una vez al año una campaña de promoción de la salud que incorpore medidas preventivas en el ámbito de este protocolo y
- h) Evaluación de riesgos: la evaluación del conjunto de los riesgos se realizará de manera periódica y se actualizará cuando cambien las condiciones de trabajo, contemplándose la realización de una evaluación de riesgos psicosociales cuando lo establezca el servicio de prevención de riesgos laborales.

## 4. Pautas de actuación

GRUPO BMV reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la Empresa, y es consciente de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le puedan corresponder, a solicitar una intervención según está previsto en el presente Protocolo.

La Empresa acepta su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Recae en toda la organización y personal de la Empresa, desde sus respectivos papeles y en el ámbito de sus competencias, la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente Protocolo en materia de acoso.

La dirección del Grupo Empresarial garantiza la puesta en marcha del procedimiento descrito a continuación de manera prioritaria y con actuación urgente cuando se produzca una denuncia de acoso por cualquiera de los supuestos descritos en el apartado de “Definiciones”.

Asimismo, GRUPO BMV garantiza:

- a) la investigación exhaustiva de los hechos y, si es preciso, dirigida por profesionales especializados;
- b) la indemnidad frente a represalias y que no se producirá trato adverso o efecto negativo en las personas como consecuencia de la presentación por su parte de una denuncia;
- c) la permanencia de la persona en su puesto de trabajo, si así es su voluntad;
- d) la adopción de las medidas necesarias, incluidas las de carácter disciplinario sobre la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas;
- e) que las denuncias recibidas serán entregadas al Comité de Compliance, siendo sus funciones en el presente ámbito las siguientes:
  - Recibir las denuncias, canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso, actuando como apoyo a los trabajadores.
  - Designar a una persona del Departamento de Recursos Humanos, para que cumpla con su función asesora que consistirá en investigar las denuncias y las quejas que se produzcan, para lo cual deberá contar con la colaboración del personal de la Empresa, sin importar su jerarquía y tener acceso al conjunto de la información relativa a la denuncia. Su tarea fundamental será elaborar el diagnóstico de la situación aplicando los procedimientos y criterios técnicos oportunos y asesorar a la Empresa en el diseño

de las posibles medidas preventivas. En caso de considerarse necesario, se incluirá una persona externa con formación específica en materia de acoso.

- Todas las personas implicadas en la investigación de la denuncia vigilarán que se respeten los principios del Procedimiento de actuación y se encuentran sujetos a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso en la instrucción del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.
- Acordar en cada caso las medidas preventivas que se deriven de la investigación.
- En caso de ser necesario, definir y acordar medidas cautelares (cambio de puesto de trabajo del acosador, permiso retribuido, etc).
- Supervisar y vigilar el cumplimiento de las medidas implantadas, así como su eficacia.

## 4.5. Procedimiento

Se recomienda a los trabajadores que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso de cualquier tipo en su puesto de trabajo que traten de resolver el conflicto directamente con la persona/s implicada/s. Esta opción es facultativa para la víctima.

Si por esta vía no se obtiene una solución satisfactoria, las actuaciones de acoso se prolongan y si así lo desea la persona implicada, se iniciará necesariamente el procedimiento formal que consistirá en la presentación por parte de aquélla de un escrito denuncia, detallando los datos del posible acosador, lugar y fechas de los hechos y problemática sufrida.

La persona denunciante, deberá hacer llegar su denuncia a los puntos indicados en el Canal de Inquietudes, que seguidamente se detallan:

Comité de Compliance

Correo electrónico [canalinquietudes@grupo-bmv.com](mailto:canalinquietudes@grupo-bmv.com)

También se podrán hacer llegar a través de cualquier otro medio o procedimiento mediante el cual se ponga en conocimiento del Comité de Compliance la existencia de un hecho irregular.

Todas las denuncias se deberán presentar siempre por escrito, indicando en todos los casos el nombre de la persona denunciante.

Una vez el Comité de Compliance haya recibido la denuncia, la comunicará a la persona designada del Departamento de Recursos Humanos para que inicie de oficio la investigación técnica de dicha denuncia, utilizando los protocolos, medios y procedimientos que mejor se adapten al riesgo a evaluar.



En caso de ser necesario, el Comité de Compliance, a instancia o previa consulta con la persona designada del Departamento de Recursos Humanos, podrá contratar personal externo con experiencia en la materia para realizar una mejor evaluación de la situación.

Una vez la persona designada del Departamento de Recursos Humanos y el posible personal externo contratado hayan evaluado la situación y sin superar nunca el máximo de 30 días, presentarán al Comité de Compliance el correspondiente expediente informativo que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la víctima y la propuesta de medidas preventivas a considerar.

En todo caso, en el expediente se recogerá la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

El Comité de Compliance se reunirá para analizar el expediente informativo y decidir el proceso a seguir en cuanto a medidas correctoras y actuaciones preventivas que pueden consistir en medidas organizativas y de actuación en distintos campos. En cualquier caso, GRUPO BMV comunicará por escrito a las partes implicadas la decisión acordada y, en su caso, las correspondientes medidas correctoras y disciplinarias que serán aplicadas en el plazo máximo de 15 días, según los siguientes criterios:

- Si se determina que existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador, según el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable. En cualquier caso, se tratará de una falta muy grave.
- Si no se constatan situaciones de acoso o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.
- Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.
- La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

Medidas cautelares:

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, el Comité de Compliance podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

#### **4.6. Cierre del expediente**

Con la recepción de las conclusiones y actuaciones establecidas por el Comité de Compliance, GRUPO BMV dará por finalizado el proceso y en el mismo momento comunicará a todas las partes implicadas en el mismo, con acuse de recibo, la correspondiente decisión resultante.

En caso de constatarse una situación de acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la Ley.

#### **4.7. Seguimiento**

Dentro de las atribuciones establecidas en el Programa de Responsabilidad empresarial en Materia Penal y Ética de la Empresa, se encomienda al Comité de Compliance realizar el control periódico de la adecuación y efectividad del presente protocolo, proponiendo en su caso las oportunas modificaciones y adaptaciones a la realidad y necesidades de cada momento.

#### **4.8. Comunicación**

Se informa al personal de la existencia del “Protocolo de Actuación en materia de Acoso” por medio de las herramientas de comunicación interna.

Todos los empleados tendrán a su disposición una copia del indicado Plan.

El presente Plan se encuentra a disposición de todas las partes interesadas en la red informática de la Empresa.

#### **4.9. Entrada en vigor y vigencia**

El presente documento se aplicará a partir del día siguiente de la fecha de su promulgación por el Órgano de Administración de la Empresa y su vigencia se mantendrá mientras no sea modificado o derogado por otro posterior.