

**PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE SITUACIONES DE
ACOSO LABORAL Y/O MORAL EN AMCHOR
INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A**



Versión 2024

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A. FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y/O MORAL.....	3
1.1. Referencia legal, normativa aplicable y compromiso empresarial.....	3
1.2. Objeto y ámbito de aplicación del presente protocolo.....	3
2. PREVENCIÓN.....	4
3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LABORAL Y/O MORAL.....	5
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	8
.....	9
.....	9
4.1 Presentación de la denuncia y activación del protocolo.....	9
4.2 Tramitación del expediente.....	10
4.2.1 Medidas Cautelares.....	11
4.3 Resolución del expediente.....	11
4.4 Seguimiento.....	12
5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	12
ANEXO I.....	13

1. COMPROMISO DE AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A. FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y/O MORAL.

1.1. Referencia legal, normativa aplicable y compromiso empresarial.

La sección primera del Capítulo Segundo de la Constitución Española recoge el catálogo de derechos fundamentales y libertades públicas entre los que se encuentra el derecho a la integridad física y moral establecido en el artículo 15 de aquella.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Es en este contexto donde **AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A** (en adelante, “**AMCHOR**”) declara su compromiso inquebrantable con la tolerancia cero hacia cualquier conducta que pueda constituir acoso moral en toda su organización.

AMCHOR cuenta con un Reglamento Interno de Conducta que resulta directamente de aplicación a todas las personas trabajadoras de AMCHOR.

Al implementar este protocolo, **AMCHOR** desea enfatizar su compromiso con la prevención y respuesta ante el acoso laboral y moral en todas sus formas. Este compromiso se extiende a todos los individuos que prestan servicios en su organización, ya sean empleados directos o de otras empresas. Además, se aplica a aquellos que, aunque no tengan una relación laboral directa, colaboran o prestan servicios a la organización, así como las personas que se encuentren en formación.

1.2. Objeto y ámbito de aplicación del presente protocolo.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se sospeche que tienen lugar conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial, para las personas trabajadoras, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, en el ámbito de organización y dirección de AMCHOR. Igualmente, mediante este Protocolo se pretende establecer mecanismos para prevenir o minimizar los riesgos derivados de este tipo de situaciones.

AMCHOR asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las personas trabajadoras.

Asimismo, AMCHOR asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que pueda prestar servicios en cada momento en AMCHOR.

En el caso que, AMCHOR no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, por encontrarse implicadas personas de otra empresa, se dirigirá a la misma e informará de los hechos acaecidos para que active su propio Protocolo de acoso.

Este protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso moral y/o laboral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo. A modo de ejemplo:

- a) En los lugares donde la persona trabajadora realiza su descanso o come.
- b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, o en el alojamiento proporcionado por AMCHOR.
- c) 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 (acoso virtual o ciberacoso);
- d) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2. PREVENCIÓN.

Con el objeto de prevenir situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, entre ellas destacamos:

- Comunicación: promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todas las personas trabajadoras de AMCHOR. Se utilizará para su difusión todos los medios a disposición de la empresa (Intranet).
- Formación: con la intención de prevenir situaciones de acoso laboral y/o moral, los planes de formación incluirán esta materia.
- Compromiso: Todas las personas que trabajan en AMCHOR tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LABORAL Y/O MORAL

El acoso moral puede ser definido como toda conducta no deseada y retirada en el tiempo que atente contra la dignidad de cualquier trabajador de AMCHOR creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, siempre que se produzca en el lugar de trabajo y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que finalmente acabe abandonando el trabajo.

En este sentido tres son, en definitiva, los principales elementos definidores de la conducta de acoso:

- 1) Conductas o comportamientos humillantes o vejatorios. Éstos pueden consistir tanto en malos tratos verbales como en actuaciones dirigidas a desacreditar al trabajador, con la difusión de críticas en público rumores sobre su persona, continua falta de respeto o educación hacia la víctima, minusvalorando o despreciando su actividad laboral en el seno de la Compañía.
- 2) La reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios. Debe haber una continuidad en el comportamiento del presunto acosador, sin necesidad de que los actos en que se concreten sean idénticos ni de la misma identidad.

Así, normalmente no bastará un solo acto o actuación. Serán precisas una serie de actos u omisiones que atenten contra la integridad moral y psíquica de la persona trabajadora, con clara finalidad de perturbar el normal desarrollo de su trabajo y, al final, ocasionar el cese de la actividad laboral. Por lo que dichas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas al propósito de aislar a la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo, atentar contra su personalidad y dignidad degradándola.

- 3) La intencionalidad de la conducta vejatoria, la voluntariedad o finalidad de minar psicológicamente a la persona acosada.

Partiendo de lo anterior, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso moral las conductas que se describen a continuación, siempre que éstas se produzcan teniendo en cuenta los elementos definidores expuestos:

- A la persona trabajadora se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por la persona trabajadora acosada.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre la persona trabajadora acosada.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan motes, con ánimo de ridiculizarla.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

En este sentido, las posibles tipologías de acoso moral/laboral son las que se exponen a continuación:

Ciberacoso:

Cualquier conducta consistente en la remisión a una persona trabajadora o la difusión de contenidos denigratorios de una persona trabajadora con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para el mismo, supuestos de difusión de videos e imágenes de las personas trabajadoras con el objetivo de un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora.

A modo de ejemplo de ciberacoso, destacar los siguientes:

- La grabación (para su difusión ilícita) de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

Discriminación:

Cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley (nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir

patologías y trastornos, lengua/idioma, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Violencia en el trabajo:

- **Violencia física:** se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza.
- **Violencia psicológica:** aquellas conductas que comportan una agresión psicológica entre las personas trabajadoras, que generan hostilidad, etc., pudiendo menoscabar la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora.

Normalmente se manifiesta de forma verbal o por escrito, pero puede ocurrir igualmente a través de meros gestos de menosprecio, o de actuaciones de rechazo social en las relaciones entre personas trabajadoras.

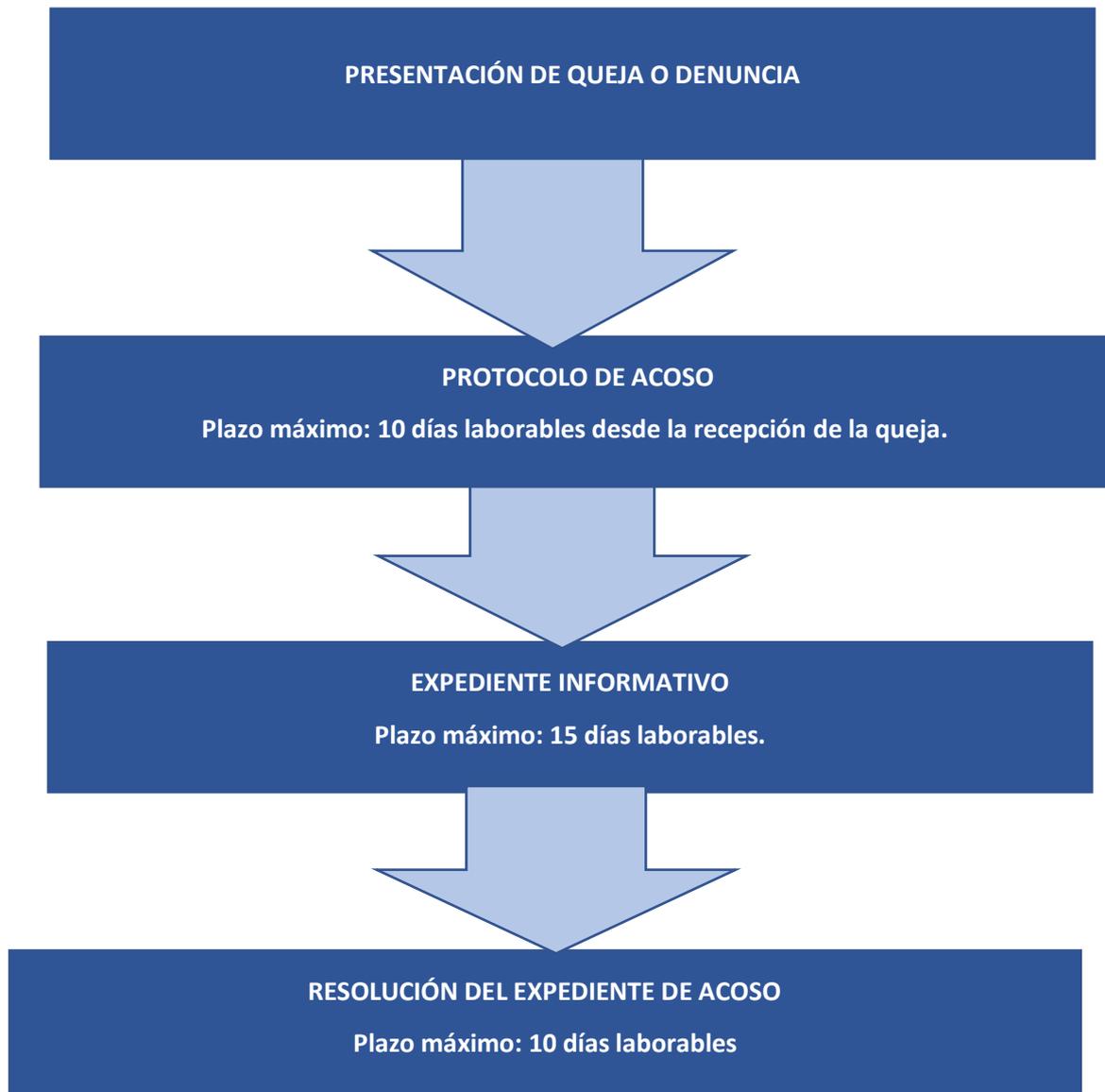
- **Violencia psicológica con base discriminatoria:** si estos actos de violencia psicológica son realizados en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, como es por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, etc.

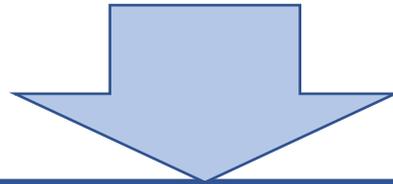
A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, pueden constituir actos de violencia, las siguientes conductas:

- Gritos o insultos de una persona trabajadora a otra, a solas o en grupo.
- Gestos notorios de menosprecio.
- Ignorar las preguntas de una persona trabajadora, especialmente en grupo.
- Ridiculizar un comentario realizado por una persona trabajadora de trabajo ante otras personas trabajadoras, tanto si son comentarios sobre aspectos del trabajo como de carácter personal.
- Dirigirse verbalmente o dirigir un email o comunicaciones que implique cierta intimidación o agresividad por su contenido o sus formas, o bien que contenga algún aspecto libidinoso.
- Contestaciones verbales con malos modos, usando un tono despectivo o con un contenido inapropiado, grosero o desagradable, según los estándares sociales.
- Agresión física, peleas, etc.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son los siguientes, siempre y cuando haya sido posible recabar la información determinante para el avance:





SEGUIMIENTO

Plazo máximo: 30 días naturales

4.1 Presentación de la denuncia y activación del protocolo.

El procedimiento se iniciará mediante la denuncia, realizada bien por la víctima, bien por un tercero conocedor de la situación de acoso moral, a través del Canal Ético con que cuenta AMCHOR en su página web. A dicha denuncia únicamente tendrá acceso la Comisión Instructora (en adelante “CI”).

En el Anexo I se detalla el acceso al Canal Ético de AMCHOR y el proceso de denuncia.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

La CI estará formada por:

- Florencia López André, departamento de Cumplimiento Normativo y Riesgos.
- Rocío Gutiérrez-Barquín, departamento Legal.

Se designa como suplente de cualquier de las personas que forman la CI a:

- Valentina Autiero, departamento de Distribución/ Ventas.

En ningún caso podrán ser miembros integrantes de la CI las personas relacionadas con la persona denunciante o denunciada, por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a cualquiera de ellas.

En caso de que alguna de las personas que componen la CI se encuentre en alguna de las situaciones anteriormente descritas, se excluirá en cualquier caso a la persona relacionada con el expediente.

Las personas indicadas que forman esta CI cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas

afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta CI, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles o realizar la instrucción del procedimiento.

4.2 Tramitación del expediente.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 10 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La CI de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de, máximo, 15 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, incluido asesores legales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso, incluso una vez finalizado el procedimiento.

4.2.1 Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la CI, la Dirección de la empresa podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. A solicitud de la propia víctima, la dirección de AMCHOR podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima. Otras medidas cautelares podrán ser aplicadas.

4.3 Resolución del expediente.

Finalizada la investigación, la CI elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la CI instará a la Dirección de la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona denunciada. En todo caso, se informará al denunciante del resultado de la investigación, sin darle copia del informe, pero sí detallando el resultado de la misma.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso moral.

Si, aun no existiendo acoso, la CI encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

La dirección de **AMCHOR**, una vez recibidas las conclusiones de la CI, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 10 días laborables, siendo la única legitimada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la CI.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de **AMCHOR** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la CI del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

1. Previa petición de la propia víctima, separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso, se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona denunciada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

4.4 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, de ser necesario, según el caso, la CI realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa.

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de la Intranet y manteniéndose vigente de forma indefinida.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ANEXO I

ACCESO AL CANAL ÉTICO Y PROCEDO DE DENUNCIA EN AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A

Haciendo clic en el enlace <https://mchinvestmentstrategies-canaletico.appcore.es/> o desde la página web <https://amchor.es/> de AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES S.G.I.I.C., S.A., la persona informante/ denunciante podrá acceder al Canal.

En el menú superior de la pantalla inicial del Canal, hay disponibles tres opciones:

- Nueva Comunicación/ Denuncia: Para realizar una nueva denuncia.
- Seguimiento: Para hacer seguimiento, aportar nueva información o documentación complementaria, a una denuncia ya realizada anteriormente.
- Ayuda: Para acceder a documentación complementaria del Canal (Protocolo del Canal y Código Ético de AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES S.G.I.I.C., S.A., u obtener información del soporte técnico del Canal).

CANAL ÉTICO

AMCHOR
Investment Strategies



NUEVA COMUNICACIÓN

Aquí puede comunicar conductas llevadas a cabo en nuestra organización que puedan suponer una infracción o incumplimiento de la Ley.



SEGUIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Aquí puede realizar el seguimiento de las comunicaciones que haya tramitado anteriormente a través del Canal (aceptación, tramitación, estado, etc.).



AYUDA

Aquí puede obtener información sobre el protocolo de funcionamiento del Canal y soporte técnico para problemas de acceso al Canal.

NUEVA COMUNICACIÓN

Para enviar una comunicación es necesario completar el proceso

MOTIVO DE LA COMUNICACIÓN

Seleccione el motivo:

- PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES +
- INCUMPLIMIENTOS +
- CONSULTA +

Anterior Siguiente

Esta comunicación/ denuncia va dirigida únicamente a la Comisión instructora de este procedimiento frente al acoso laboral y moral en la empresa AMCHOR INVESTMENT STRATEGIES, S.G.I.I.C., S.A.