


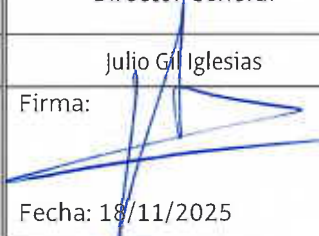
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

1. OBJETO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	3
2. ALCANCE OBJETIVO Y SUBJETIVO .....	7
3. DEFINICIONES .....	8
4. DIRECTRICES EN CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO A IMPEDIR .....	9
5. PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL .....	11
6. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE COMUNICACIONES VINCULADAS A SITUACIONES DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN .....	12
7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN .....	18
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	18
9. DENUNCIAS FALSAS .....	18
10. CONTROL DE INDICADORES .....	19
11. RESPONSABILIDADES .....	20
12. REGISTROS .....	20

REVISIÓN	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Cargo:	Responsable de Relaciones Laborales	Director de Organización, Recursos Humanos y Control	Director General
Nombre:	Laura López Ramírez	Ignacio Cano Torollo	Julio Gil Iglesias
2	Firma:  Fecha: 18/11/2025	Firma:  Fecha: 18/11/2025	Firma:  Fecha: 18/11/2025

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISION	FECHA	MODIFICACIONES EFECTUADAS
Revisión 0	25/02/2020	Revisión inicial.
Revisión 1	09/12/2020	Se actualiza el procedimiento eliminando la parte vinculada al acoso sexual o acoso por razón de sexo, ya contemplados en protocolo creado ad hoc.
Revisión 2	18/11/2025	Revisión de conformidad sobre la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción ("LPI"). Inclusión en el alcance a las personas trabajadoras de Tornapunta.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

### 1. OBJETO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

#### 1.1 Objeto

Este Protocolo de actuación frente al acoso laboral ("el Protocolo") tiene por objeto establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones que puedan calificarse como de acoso laboral de la Fundación Laboral de la Construcción ("la Fundación").

Sin perjuicio de la denominación del presente documento, este también resulta aplicable y aborda las situaciones de discriminación. Todo ello, sin perjuicio de los protocolos específicos existentes en materia de acoso sexual y por razón de sexo adoptado en el marco del Plan de Igualdad de la Fundación y aquellas medidas que apliquen en particular para la protección de las personas LGTBI.

El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, entendiéndose que ambos pueden constituir una vulneración de derechos humanos y que suponen una amenaza para la igualdad de oportunidades, siendo incompatibles con la dignidad en el trabajo. En línea con lo anterior, la Fundación Laboral de la Construcción consigna su compromiso ético y firme con la seguridad, salud e integridad del personal que trabaja en la misma habiendo establecido un procedimiento en forma de Protocolo para la violencia en el entorno laboral, y, mediante el presente, se plasma la necesidad y el deber de prevenir la aparición de situaciones de acoso laboral o de discriminación.

Este documento tiene como finalidad establecer pautas y medidas que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en el caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus comunicaciones, mediante la implantación y divulgación del presente.

Como **objetivos específicos vinculados al presente Protocolo**, cabe destacar:

- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los niveles de la Fundación.
- Tipificar el acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria, ofreciendo un listado de comportamientos no permitidos.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre la Dirección y Responsables de la Fundación.
- Desarrollar herramientas rápidas para gestionar las comunicaciones e investigar conductas que contravengan este Protocolo, respetando los derechos de ambas partes y garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales comunicaciones.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

- 
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Fundación en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención.

### 1.2 Principios

*“El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito” (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007).*

La Fundación Laboral de la Construcción quiere contribuir a la creación de conciencia de los derechos individuales de todas las personas trabajadoras, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de las personas trabajadoras en el seno de la misma, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

En ese marco de principios y valores éticos, la Fundación Laboral de la Construcción manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras.

La Fundación Laboral de la Construcción se compromete a promover una cultura corporativa y a erradicar todo tipo de acoso, fomentando buenas prácticas a través de acciones formativas e informativas de sensibilización. También se compromete a investigar cualquier queja, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad y confidencialidad; a sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso; a asesorar a quienes presenten una comunicación o queja y a quienes quede probado que sufrieron alguna de estas conductas para que recuperen su proyecto de vida personal y profesional; y a difundir estos principios o política entre sus empleados.

El acoso supone un atentado a la seguridad y la salud de las personas, y ha trascendido a lo social para instalarse en la esfera de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y originando normativas de protección.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de dispensar un trato cortés, respetuoso y digno hacia todos con quienes se relacionen en el desarrollo de sus actividades laborales y profesionales, así

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

como contribuir a una cultura organizativa de normas y valores contra dichas situaciones, actuándose conforme a los siguientes **principios**:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a realizar su actividad laboral exentos de ser objeto de acoso y/o discriminación, con independencia de quien sea la persona agresora o la víctima ni los rangos jerárquicos que ostenten. Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que respete su intimidad y su integridad física y moral.
- Las personas trabajadoras de la Fundación tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso y/o discriminatorias, debiendo asimismo contribuir a identificarlas y erradicarlas, dentro de sus obligaciones preventivas.
- La Fundación velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptará las medidas necesarias, tanto organizativas como técnicas, de formación e información, para prevenir la aparición de conductas potencialmente constitutivas de acoso y/o discriminación. Las actividades formativas e informativas en esta materia se harán extensivas a todas las personas trabajadoras.
- Se actuará conforme a las premisas de respeto a la dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo con un compromiso de rapidez y eficacia en los procedimientos de actuación a los que se hace referencia en el presente Protocolo.
- Hacer efectivo el rechazo al acoso y la discriminación en el trabajo dando difusión a este documento, fomentando la cultura preventiva. La Fundación adoptará las medidas correctoras y de protección a las víctimas que sean necesarias en cada caso y en el marco de sus posibilidades de actuación, prestando así el apoyo necesario.

La actuación conforme a lo anterior vincula a todo el personal independientemente de su categoría profesional y posición jerárquica, siendo obligatorio colaborar en la prevención e investigación de las posibles situaciones de acoso y/o discriminación. Todas las personas trabajadoras deberán responder cuando sean requeridos para cooperar en la resolución de las posibles situaciones de acoso y/o discriminación en el trabajo, así como guardar la más estricta confidencialidad.

Sin perjuicio de la tutela penal, en el ámbito de las relaciones laborales se cuenta con determinada normativa propia para la prevención y eliminación entre ellas **la Ley 31/1995 para la prevención**

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

de riesgos laborales en España, incluyendo medidas específicas para abordar el acoso laboral y proteger la salud de los trabajadores, en su caso, de las conductas que puedan suponer acoso y/o discriminación.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de la Fundación Laboral de la Construcción, **quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de los conceptos siguientes: violencia y/o acoso en cualquiera de sus modalidades, o trato discriminatorio.**

Conviene señalar que los/as Gerentes, Directores/as de Área y Responsables de Departamento tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas trabajadoras que se encuentran bajo su responsabilidad. En este sentido, deberán tener en cuenta que la Fundación Laboral de la Construcción tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y/o discriminación y que los responsables de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas que lleguen a su conocimiento. Así, cualquier persona trabajadora y, en especial, cualquier responsable de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso y/o discriminación, deberán ponerlo en conocimiento de la Dirección de Organización y Recursos Humanos a través del Canal de Comunicaciones de la Fundación.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

### 2. ALCANCE OBJETIVO Y SUBJETIVO

Este Protocolo aplica a todas las personas trabajadoras pertenecientes a la Fundación Laboral de la Construcción. Asimismo, esta norma es de aplicación al personal de Tornapunta, en cuanto entidad participada de la Fundación Laboral de la Construcción.

En materia de acoso, también resultará aplicable a las situaciones que se produzcan en:

- Espacios públicos o privados que sean lugar de trabajo.
- Lugares de descanso, pausas de comidas, instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios.
- Desplazamientos viajes o eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción ("LPI"), determina que dentro del ámbito material de aplicación de la **Ley de Protección del informante** se incluyen las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, siendo el acoso laboral como la discriminación, potencialmente constitutivas de ambas infracciones.

De conformidad con lo anterior, el Canal de Comunicaciones de la Fundación debe permitir y ser el cauce preferente para que se informe a la Fundación de potenciales conductas calificables de acoso laboral y/o discriminación.

Quedan fuera del alcance de este procedimiento el acoso detectado entre alumnado u otras personas beneficiarias de los servicios de la Fundación Laboral de la Construcción dentro de sus instalaciones.

Ante las posibles situaciones de acoso en las que intervengan personas trabajadoras de empresas colaboradoras en nuestros centros de trabajo, se aplicará el presente Protocolo en todo aquello que resulte posible, y en todo caso, las cuestiones que se refieran a la protección de la víctima.

Queda igualmente fuera del ámbito de este procedimiento las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se encuentran recogidas en el "Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo" así como aquellas situaciones de acoso o discriminación hacia personas LGTBI que cuentan con sus medidas específicas previstas en el Convenio Colectivo de aplicación.

---

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

### 3. DEFINICIONES

#### ACOSO LABORAL

También conocido como acoso moral o *mobbing*, es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

En definitiva, el acoso laboral incluye cualquier conducta que se produzca de manera sistemática y continuada y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en la persona trabajadora (no asignarle tareas, asignarle tareas degradantes, aislarle respecto a sus compañeros, comentar su trabajo de forma manifiestamente malintencionada).

En consecuencia, quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto, sin perjuicio de las medidas que frente a esta clase de actuaciones proceda adoptar.

Adicionalmente, el acoso moral en el entorno laboral está tipificado como delito en el art. 173.1 párrafo tercero del Código Penal, considerándose como tal la realización contra otro, en el ámbito laboral, de forma reiterada, y con prevalimiento de una relación de superioridad, actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Las conductas calificables de acoso moral podrán ser también constitutivas de **acoso discriminatorio** cuando se cometan con motivo o por alguna de las causas de discriminación legalmente previstas como: orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, edad, origen racial, étnico o nacional, creencias religiosas, opiniones políticas, convicciones personales, discapacidad, enfermedad, estado serológico, situación económica, social o familiar, lengua o idioma, o vinculación sindical o ausencia de la misma, entre otras.<sup>1</sup>

#### TRATO DISCRIMINATORIO

Se entiende por tal toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho: la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Se introduce a efectos de que el protocolo de cumplimiento a la Ley 15/2022 y 4/2023.

<sup>2</sup> Redactado conforme a la literalidad del art. 4 de la Ley 15/2022 y el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

### **4. DIRECTRICES EN CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO A IMPEDIR**

#### **4.1. Código de Conducta**

La finalidad del siguiente código es facilitar a todas las personas de la Fundación una serie de directrices que les permitan identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en estas directrices, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación. A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes siete medidas como código de conducta:

**1. Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.**

Para ello, se trasladará a toda persona trabajadora, tanto a la que se incorpore a la plantilla como a la que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

**2. Comunicación: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras.**

Se velará por la integración de todas ellas durante toda su vida laboral en la Fundación, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna de ellas con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguna persona, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

**3. Reputación: se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de las personas trabajadoras.**

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

**4. No arbitrariedad: se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.**

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona trabajadora resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier persona trabajadora se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

### **5. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.**

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador o trabajadora que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

### **6. Evitar hostigamiento por ejercicio de derechos o solicitud de los mismos.**

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones como las ya referidas (de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo –o solicitud– de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.). También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, comunicaciones o demandas destinadas al ejercicio de su derecho a la igualdad y no discriminación.

### **7. Oportunidades de formación y promoción:**

Se velará porque todas las personas trabajadoras de la Fundación en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral. En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción a la persona que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **4.2. Comportamientos a impedir**

A modo ejemplificativo y sin carácter excluyente ni limitador, seguidamente se relacionan comportamientos que la Fundación no tolera bajo ningún concepto en el ámbito de la organización.

De este modo, quedan expresamente prohibidos los comportamientos siguientes:

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas, de forma injustificada, sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Atentar contra la consideración o reputación de una persona a través de rumores, ridiculizaciones o denigraciones.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

- 
- Menospreciar, criticar de forma injustificada y persistentemente la labor de una persona o ignorar sus aportaciones.
  - Fijar objetivos con plazos poco razonables, inalcanzables, o llevar a cabo la asignación de tareas imposibles sin lógica organizativa o productiva.
  - La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
  - El vaciamiento deliberado del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo de una persona.
  - Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio o de forma manifiestamente sesgada.
  - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, de forma deliberada y continuada.

### **5. PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL**

La Fundación Laboral desarrollará actuaciones para prevenir situaciones de acoso laboral. Para ello, las áreas de Organización y Recursos Humanos y control y/o Seguridad y Salud (a través del Servicio de Prevención Propio) deberán:

- Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos psicosociales y/o encuestas de clima laboral. Si se detectase algún valor significativo para algún colectivo o en algún territorio, se informará al Consejo Social.
- Analizar las bajas de las personas trabajadoras por motivos psíquicos, por si pueden ser constitutivos de una evidencia de algún acoso laboral en algún centro de trabajo.
- Realizar campañas de concienciación sobre el acoso. Será obligatorio colgar de manera visible los carteles y otros elementos de la campaña desensibilización.
- Formar a las personas trabajadoras sobre las actuaciones puestas en marcha para erradicar el acoso laboral, las obligaciones y responsabilidades de las personas trabajadoras y el protocolo de actuación.

La Fundación Laboral de la Construcción proporcionará formación específica en materia de acoso laboral, a todas las personas que formen parte de cualquiera de los órganos descritos en este procedimiento. Asimismo, se facilitará formación a todas las personas trabajadoras con personal a su cargo.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de alguno de los siguientes medios:

- Portal de Recursos de la Fundación
- Paquete informativo entregado a las nuevas incorporaciones.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

Las actuaciones planificadas anualmente en materia de acoso se integrarán en la planificación preventiva, en la memoria del servicio de prevención y el plan de prevención de la empresa, reflejados por el servicio de prevención propio, tanto en los Consejos Territoriales como en Sede Social.

### **6. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE COMUNICACIONES VINCULADAS A SITUACIONES DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN**

#### **6.1 CONSIDERACIONES GENERALES.**

Desde el 7 de octubre de 2022, el acoso en su modalidad laboral, y como consecuencia de las reformas operadas en el Código Penal ("CP") a través de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, forma parte del conjunto de delitos por los que pueden responder las personas jurídicas. Ello implica que de conformidad con lo establecido en el art. 31 bis CP, para contar con un modelo de prevención de delitos adecuado, los organismos responsables de cumplimiento penal en las organizaciones pasan a tener plena y directa competencia para la organización y gestión del acoso laboral en el marco de la actividad de la Fundación.

Cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

El Canal de Comunicaciones es la vía preferente para informar a los órganos competentes en la Fundación de situaciones no permitidas potencialmente constitutivas de acoso y/o discriminación, aplicándose las previsiones de la Política del Canal de Comunicaciones.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

El procedimiento establece las siguientes garantías:

**i. Confidencialidad**

La Fundación Laboral de la Construcción garantizará la protección adecuada de la intimidad y de los datos personales y la preservación del honor, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa de la persona denunciada, en especial sobre aquellos supuestos de comunicaciones infundadas, falsas o de mala fe, frente a las que se adaptarán, en su caso las medidas disciplinarias que correspondan.

**ii. Prohibición de represalias, garantía de indemnidad y presunción de inocencia.**

Queda totalmente prohibido adoptar represalias contra cualquier persona, que, de buena fe, ponga en conocimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, a través del Canal de Comunicaciones el incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Conducta o de la normativa interna.

**iii. Derecho de audiencia.**

En virtud de lo dispuesto en el apartado 6.4 de la Política del Canal de Comunicaciones existente en la Fundación, en el transcurso de la investigación de la comunicación de un caso de acoso, la Fundación Laboral de la Construcción garantizará el derecho de audiencia de ambas partes, quienes, en su caso, podrán ejercer su defensa y plantear los argumentos, alegaciones y pruebas que a su derecho convengan. Se exceptúan aquellos casos en los que no existiendo obligación legal de dar audiencia a la persona a quien se le atribuyan acciones u omisiones contrarias al presente Protocolo, se considere razonablemente que tal audiencia pudiera perjudicar a la persona informante, a quien padece la conducta o la propia investigación. En todo caso, de realizarse una comunicación de la existencia del procedimiento y los hechos a la persona a quien se le atribuyan, se hará en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación y con información a la persona perjudicada por la conducta y/o informante siempre que resulte posible.

**iv. Transparencia en relación con el uso de datos personales.**

La Fundación Laboral de la Construcción garantiza la aplicación del principio de transparencia en relación con el uso de los datos personales en el Canal de Comunicaciones, a través de la información facilitada a todas las partes interesadas en el proceso.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

La comunicación de posibles irregularidades o incumplimientos detectados se deberá poner en conocimiento de la dirección del Área de Organización, Recursos Humanos y Control, a través de los siguientes medios:

- Preferentemente, mediante el Canal de Comunicaciones, disponible a través del Portal de Recursos de la Fundación y de la página Web de la FLC.
- La persona afectada por una conducta de acoso podrá comunicarlo a través del Canal de Comunicaciones.
- La aplicación del protocolo de resolución de conflictos no impide la utilización paralela o superior de otras acciones administrativas y judiciales.

### **6.2 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: COMUNICACIÓN**

Si una persona considera que ha sido sometida a un comportamiento inadecuado, deberá:

- Indicar inmediatamente a quien pueda estar cometiendo una infracción que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.
- Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá comunicar el incumplimiento relacionado con la situación de acoso laboral en el Canal de Comunicaciones.

La comunicación se enviará a través del canal de comunicaciones disponible a través del Portal de Recursos de la Fundación y de la Página Web de la FLC.

Del mismo modo, si tiene razones para creer que otra persona de la Fundación ha sido sometida a un comportamiento inadecuado, o se ha visto implicada en el mismo, podrá comunicar la posible irregularidad o incumplimiento detectado en el Canal de Comunicaciones anteriormente mencionado.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas comunicaciones por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes, si tienen un carácter puntual, o desde el último hecho, en el caso de una actuación persistente y continuada.

Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (la persona informante y la persona señalada en la comunicación) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Fundación.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

### 6.3 VALORACION INICIAL

Las comunicaciones realizadas a través del Canal de Comunicaciones serán recibidas por el Área de Organización, Recursos Humanos y Control, quién comunicará a la persona informante, en el plazo máximo de siete (7) días desde que tenga conocimiento de su recepción, el acuse de recibo de las mismas.

A continuación, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control comprobará, en primer lugar, si la comunicación recae dentro del ámbito de aplicación del Canal, en cuyo caso abrirá expediente y dará traslado al departamento o área competente para el inicio de las actuaciones previstas en los siguientes apartados.

En otro caso, si la Comunicación no entra dentro del ámbito de aplicación del Canal de Comunicaciones o ésta no se encuentra debidamente fundada, o no cumple en general los requisitos de veracidad y claridad, ordenará su archivo de inmediato. El Área de Organización, Recursos Humanos y Control informará en cualquier caso a la persona comunicante de la decisión adoptada sobre la admisión o archivo de la comunicación, así como de las razones que motivan una u otra decisión, en el plazo máximo de tres meses (3) desde el acuse de recibo o, si no se hubiese producido dicho acuse de recibo, desde el vencimiento del plazo de siete (7) días desde la recepción de la comunicación.

### 6.4 APERTURA DE EXPEDIENTE

Si, tras el análisis de los hechos contenidos en la comunicación, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control considera que concurren en el caso indicios razonables de la existencia de incumplimientos, acordará la apertura de expediente y el inicio de la correspondiente investigación interna.

Paralelamente a la apertura de expediente y a la incoación de la investigación, se podrán adoptar las medidas adicionales urgentes, a fin de evitar poner en riesgo el desarrollo de la investigación o que sean precisas para proteger a la persona informante. Para poder llevar a cabo dichas actuaciones, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control se apoyará en los departamentos o áreas que correspondan, así como de asesores externos en función de las circunstancias del caso concreto, pudiendo externalizarse la instrucción.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

### **6.5 INSTRUCCIÓN DE LA COMUNICACION**

En el desarrollo de la investigación interna, el órgano instructor designado por el Área de Organización, Recursos Humanos y Control podrá recabar la información y documentación que considere oportuna de cualesquiera departamentos, áreas o Centros Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción, atendiendo en cada caso a la naturaleza de los hechos comunicados. Asimismo, se podrán practicar cuantas investigaciones se estimen necesarias a la luz de cada caso concreto, a fin de determinar la certeza o verosimilitud de los hechos o indicios informados. El Área de Organización, Recursos Humanos y Control dará respuesta a las comunicaciones realizadas y respetará, en cualquier caso, los plazos específicos de investigación que, en su caso, resulten de aplicación, de acuerdo con las normativas locales de cada uno de los mercados en los que opera la Fundación Laboral de la Construcción.

En caso de que la comunicación esté ligada a incumplimientos especialmente graves o cuando las circunstancias del caso así lo requieran, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control adoptará las medidas oportunas para garantizar en todo momento la objetividad de la investigación.

Asimismo, si la comunicación implica directa o indirectamente a algunos de los miembros del Área de Organización, Recursos Humanos y Control encargado o de los /as responsables designados para colaborar en la investigación, estos/as deberán abstenerse de participar en la investigación y resolución de la misma.

El Área de Organización, Recursos Humanos y Control se reserva expresamente el derecho de adoptar las medidas de vigilancia y control necesarias sobre las herramientas y medios informáticos que la Fundación Laboral de la Construcción pone a disposición de sus empleados/as, incluyendo el contenido de las comunicaciones y dispositivos, respetando, en todo caso, la legislación vigente sobre la materia y garantizando el principio de proporcionalidad y dignidad de la persona trabajadora.

### **6.6 INFORMACION Y TRAMITE DE AUDIENCIA**

Las personas cuyas conductas hubieran sido identificadas como presuntamente irregulares en la comunicación, serán informadas por el Área de Organización, Recursos Humanos y Control de esta circunstancia y del tratamiento de sus datos, en cuanto la situación del procedimiento lo permita y, en cualquier caso, en el plazo máximo de un (1) mes, desde la recepción de la comunicación, siempre que ello no obstaculice la correcta investigación de los hechos comunicados o suponga un riesgo de represalias para las personas informantes y/o colaboradoras con la instrucción.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

El citado plazo podrá ser ampliado de manera motivada cuando se aprecien razones que así lo aconsejen.

Además, a través del trámite de audiencia, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control garantizará el derecho de ambas partes a plantear por escrito los argumentos, alegaciones y pruebas que a su derecho convengan, con las excepciones consignadas en este documento.

### **6. 7 CONCLUSIONES Y RESOLUCION DE LA INVESTIGACION**

Con base en las conclusiones alcanzadas durante la investigación interna, la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control dará traslado a la Comisión de Cumplimiento, que elaborará un informe, valorando el contenido del mismo y propondrá la resolución que deberá contener, al menos:

- a) Breve descripción de la investigación.
- b) Hechos probados por la investigación.
- c) Conclusiones, que podrán comprender, según el caso:
  - La declaración de la existencia del incumplimiento, en cuyo caso, podrá adoptar las siguientes medidas:
    - i. La corrección inmediata del incumplimiento y la adopción de las medidas de reparación del derecho vulnerado y de prevención de futuros incumplimientos que, en su caso, correspondan.
    - ii. Las medidas disciplinarias, que podrán ir desde el simple apercibimiento o amonestación, hasta el despido.
    - iii. El traslado al departamento competente de la resolución para la adopción, y en todo caso aplicación, de las medidas de remediación que, en su caso, resulten necesarias, de las que se dará oportuna cuenta al Área de Organización, Recursos Humanos y Control encargado.
  - El archivo del caso, en el supuesto de que se concluya que no ha existido incumplimiento alguno.

Como garantía del procedimiento, la Fundación Laboral de la Construcción únicamente comunicará el contenido de la resolución y el tipo de medidas que, en su caso, se establezcan, a la persona responsable del departamento o área correspondiente, a ambas partes, y cuando proceda la adopción de medidas disciplinarias, al Área de Recursos Humanos, Organización y Control, para la planificación y ejecución de las mismas.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

### **7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN**

Finalizado el procedimiento, con carácter no exclusivo ni limitativo, el Instructor podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La Fundación tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Considerar el tiempo que haya podido permanecer de baja por motivo de la situación de acoso laboral asimilada a un accidente laboral en relación a las prestaciones de IT.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Fundación.
- Actualización de la Evaluación de riesgos psicosociales en la Fundación.

### **8. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

El Área de Organización y de Recursos Humanos y control, dentro del marco de la política para prevenir el acoso, supervisará la imposición de las medidas correctivas y preventivas adoptadas y coordinará con la Comisión de Cumplimiento normativo un seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

### **9. DENUNCIAS FALSAS**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al respeto de su honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas comunicaciones destinadas a causar un daño a otra persona, carentes de evidencia o fundamento, como tampoco será tolerada la instrumentalización del Canal de Comunicaciones para fines que no le son propios ni la negativa a colaborar con las investigaciones o el incumplimiento de la obligación de confidencialidad.

En caso de que se probara la existencia de una comunicación falsa o testimonio también falso, así como cualquier conducta de las anteriormente descritas, y sin perjuicio de la actuación que pueda

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

---

adoptar la persona afectada frente a la falsa informante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan. Asimismo, las personas están obligadas a mantener la confidencialidad de los procedimientos de investigación interna tanto en curso como una vez finalizada y ello se extiende a su existencia, situación o hechos a los que se refiere y personas involucradas, así como a cualquier información o documentación vinculada con ésta.

**10. CONTROL DE INDICADORES**

Se incluirán el número de comunicaciones recibidas en el canal con la categoría de acoso laboral, así como el tipo de resolución adoptado. Se podrá incluir como indicador en la Memoria del Servicio de Prevención Propio.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA  
FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

PSL-11

Fecha de emisión: noviembre/2025

Rev 2

**11. RESPONSABILIDADES**

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Cumplir con las directrices y vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas trabajadoras que se encuentran bajo su responsabilidad	Gerentes, Directores/as de Área y Responsables de Departamento
Realizar actuaciones para prevenir situaciones de acoso laboral, reflejadas en el punto 6 de este procedimiento	Área de Organización, y Recursos Humanos y Control y Servicio de Prevención Propio
Integrar las actuaciones realizadas en la planificación preventiva, el plan de prevención de la empresa y en la memoria del servicio de prevención	Servicio de prevención propio, tanto en los CT como en Sede Social
Recibir comunicación	Área de Organización, y Recursos Humanos y Control
Comunicar contenido de resolución a la persona responsable del departamento, área correspondiente o a ambas partes, y cuando proceda la adopción de medidas disciplinarias, al Área de Organización, Recursos Humanos y Control.	Área de Organización, y Recursos Humanos y Control
Imponer, en su caso, las medidas disciplinarias propuestas por el Instructor	Comisión de cumplimiento normativo, a través de un informe con propuesta de resolución
Incluir las actuaciones realizadas en materia preventiva en la planificación preventiva, el plan de prevención de la empresa y en la memoria del servicio de prevención	Servicio de prevención propio, tanto en los CT como en Sede Social

**12. REGISTROS**

NOMBRE DEL REGISTRO	CODIFICACIÓN	FORMATO	RESPONSABLE DE ARCHIVO	TIEMPO DE CONSERVACIÓN
Presentación de comunicación interna por acoso laboral	Nº/CT/año	----	Área de Organización, Recursos Humanos y Control	5 años