

POLÍTICA DE CONDUCTAS NO TOLERADAS

Código del documento:	POL-13
Versión:	2.0
Fecha entrada en vigor:	29/09/2022
Tipo de seguridad:	Información pública

Norma aprobada por el Consejo de Administración de Lorca Telecom Bidco, S.A. en su reunión del 29 de septiembre de 2022

Elaborado
Pedro Lois
Compliance Officer

Revisado
Juan Luis Delgado
D.G. Asesoría Jurídica y
Cumplimiento

Aprobado
Consejo
de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración ha aprobado el Código Ético como expresión de los valores de actuación de LORCA TELECOM BIDCO, S.A. y las empresas de su Grupo (en lo sucesivo MASMOVIL o Grupo MASMOVIL) y está totalmente comprometido con los valores éticos y de integridad en todos sus ámbitos.

Dentro del ámbito del Código Ético, la presente Política desarrolla las normas de actuación aplicables a todos los empleados de MASMOVIL en relación con cualquier comportamiento indeseado de carácter físico y moral o psicológico.

El objetivo de la presente política es prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas que representan un ataque a la intimidad, dignidad, libertad, salud, seguridad, igualdad y al principio de no discriminación y que suponen, por lo tanto, un obstáculo para el buen funcionamiento de un entorno de trabajo saludable y ético, dado que este tipo de conductas provocan consecuencias no deseadas y efectos sobre:

- Las personas que lo padecen, pudiendo afectar a su salud (considerando ésta como el bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad)
- El entorno de trabajo, pudiendo interferir o condicionar las relaciones entre las personas que están próximas a estos hechos, sin necesidad de padecerlo de forma directa.
- La empresa, cuando las consecuencias anteriores impactan en la organización y el funcionamiento cotidiano del área en la que se produce y aquellas con las que se relaciona, pudiendo mermar la eficiencia y afectar negativamente a la imagen de la compañía, además de las posibles consecuencias jurídicas.

Por ello, esta Política tiene por finalidad proteger los derechos fundamentales del trabajador y promover los valores de respeto entre la plantilla, así como a crear un clima laboral saludable que permita el desarrollo del talento y las capacidades del trabajador, de forma plena, y establecer los medios para prevenir, detectar y solucionar cualquier caso de acoso, entendiendo que todos y cada uno de los miembros de MASMOVIL están obligados a respetar este principio básico como norma de convivencia en la organización.

2. DEFINICIONES

- **Acoso moral o psicológico.**

Constituye acoso psicológico o moral el trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

El acoso psicológico atenta contra la dignidad e integridad moral de la persona. En este sentido se considera acoso (también denominado “*mobbing*”) la realización reiterada de actos de hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de ofensa a la dignidad o bien que trate de degradar su honor o su prestigio profesional.

A título de ejemplo, se consideran acoso moral las conductas que se identifiquen con las siguientes pautas de comportamiento:

- a. Impedir la comunicación adecuada de la víctima en su entorno laboral, por ejemplo, cambio de puesto de trabajo o ubicación con el fin aislar al trabajador del resto de empleados, etc.
- b. Impedir que la víctima establezca contactos sociales en la empresa, por ejemplo, no dirigir la palabra al trabajador, ignorarlo deliberadamente, prohibir que otros empleados se comuniquen con él o con ella de forma natural, no incluirle en actos sociales a los que el resto de sus compañeros si asisten, etc.
- c. Desacreditar la reputación personal de la víctima, que incluyen actos como ridiculizar a la víctima, propagar rumores sobre su vida personal y privada, difundir entre sus compañeros y compañeras la atribución de cualquier tipo de problema, efectuar imitaciones de su persona, criticar su género, raza, religión, condición social, ideologías o nacionalidad, desacreditar su forma de vestir o su higiene personal, etc.
- d. Desacreditar su reputación profesional descalificando continuamente el trabajo que realiza, encomendar trabajos irrealizables o manifiestamente inútiles. Limitar o impedir su promoción profesional de manera sistemática o no convocándole a la asistencia de cursos o formaciones que son comunes en el resto de los compañeros de la empresa, asignar trabajos de categorías inferiores o ridículos para la categoría profesional que se tiene, etc.

- e. Conductas que producen efectos perniciosos sobre la salud psíquica o física del trabajador, tales como amenazas, sugerencias acerca de su condición sexual, intimidaciones, agresiones verbales o físicas, u ordenar la realización de trabajos peligrosos, etc.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Se trata de un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. El comportamiento de tono sexual se caracteriza por contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la víctima tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Tanto la persona afectada como cualquier empleado o empleada que tenga conocimiento de la existencia de cualquier situación de las descritas anteriormente, deberá ponerlo en conocimiento del Compliance Officer del Grupo a través de los canales de comunicación habilitados al efecto (canaletico@masmovil.com, página web corporativa, intranet), quien pondrá en marcha el correspondiente proceso de investigación de conformidad con lo previsto en el Estatuto del Compliance Officer y de funcionamiento de Canal Ético y con los protocolos sobre la materia con los que cuente la organización.

La notificación dará lugar a la inmediata apertura de una investigación de carácter interno, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, si fuera necesario, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Será obligación del Compliance Officer garantizar, en coordinación con el Consejero Delegado, la objetividad e independencia del proceso, poniendo especial cuidado en asegurar que no se produzcan injerencias en el proceso de investigación.

El procedimiento estará sometido a los principios de urgencia, proporcionalidad, confidencialidad y respeto a las partes involucradas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse necesarias para al esclarecimiento de los hechos acaecidos e involucrando en las averiguaciones a las personas que se consideren necesarias por su capacitación técnica.

Todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva sobre este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días laborables salvo que haya razones que afecten al cumplimiento del plazo, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas, en cuyo caso podrá prorrogarse por el plazo que se considere necesario.

De la finalización del proceso se pondrá en conocimiento del Comité de Ética, que en caso de la constatación de la existencia de la conducta denunciada, dará lugar entre otras medidas y siempre que el sujeto se halle dentro del ámbito de dirección y organización de MASMOVIL, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave por parte de la Dirección de Recursos Humanos. En caso de que esté fuera del ámbito de MASMOVIL, se iniciarán las acciones correspondientes en defensa de los intereses de la Sociedad.

4. REGISTRO DE REVISIONES

Versión actual	2.0	
Historial de Cambios	Fecha	Versión
	25/07/2018	1.0
	29/09/2022	2.0