



Cofinanciado por
la Unión Europea

instituto
imdea
alimentación



Fondos Europeos

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, EN EL ÁMBITO DE LA FUNDACIÓN IMDEA ALIMENTACIÓN

Aprobado por la Comisión Delegada del Patronato de la Fundación el 31 de mayo de 2023

www.alimentacion.imdea.org

instituto madrileño de estudios avanzados alimentación

Ctra. de Canto Blanco, núm. 8

Pabellón Central del Antiguo Hospital de Cantoblanco. Edificio nº 7 · 28049 Madrid · España

teléfono +34 91 727 81 00 · fax +34 91 727 81 01 · e-mail contacto.alimentacion@imdea.org



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

IMDEA Alimentación es un centro de trabajo de investigación científica entre cuyos objetivos prioritarios está la promoción del bienestar de sus empleados y empleadas, propiciando un ambiente laboral de respeto y trato digno.

Tomando en consideración esta premisa, se desarrolla el presente Protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral en el trabajo en el ámbito del Instituto.

Este Protocolo recoge el procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso moral. Se articula en dos fases. Una denominada de mediación para evitar que un desencuentro no se agrave y no se haga permanente. Cuando la fase de mediación no tenga el resultado esperado, se pondrá en marcha la denominada fase de investigación, que permitirá adoptar las medidas necesarias para poner fin a las situaciones indeseadas.

El Protocolo trata de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral para lograr un ambiente de trabajo sano y satisfactorio para todos los empleados de IMDEA Alimentación.

Ana Ramírez de Molina
Directora de IMDEA Alimentación.



ÍNDICE

I. PREÁMBULO	3
II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS	5
III. CUESTIONES GENERALES	6
1. Objeto y definiciones	6
2. Exclusiones	8
3. Ámbito de aplicación	8
4. Daños o amenazas	9
5. Responsables	9
6. Indicio racional de acoso moral en el trabajo	9
IV. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	10
V. PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO	11
VI. PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO	13
INICIO DEL PROCEDIMIENTO	13
FASE DE MEDIACIÓN	14
FASE DE RESOLUCIÓN	17
TIPIACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES. FALTAS	18
VII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19
ANEXOS	
1. Anexo 1. Definiciones, clasificaciones orientativas y ejemplos	21
2. Anexo 2. Modelo de reclamación, queja o denuncia	24
3. Anexo 3. Modelo de recibí de entrega de Anexo 2 del Protocolo	25
4. Anexo 4. Modelo de Informe Final	26



I. PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la dignidad, artículo 10, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes, artículo 15. También reconoce el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en su artículo 18; y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El artículo 14.h) del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril, *“reconoce a todo empleado público el derecho al respeto de su intimidad, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso moral y laboral”*. Asimismo, el artículo 52 establece los deberes de los/as empleados/as. Además, la conducta de los/as empleados/as *“se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, artículo 53.4. Y será considerada una falta muy grave el acoso laboral, artículo 95.2.o).

De igual modo el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera que es un derecho laboral *“el respeto a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso (...)”*, en consonancia con las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo y las directivas comunitarias reconociendo la necesidad de actuar frente a estas situaciones.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas y por extensión sus entes y organismos dependientes, deben promover la mejora de las condiciones de trabajo del personal empleado y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, 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 las personas empleadas.

Es en este contexto y en este encuadre jurídico donde se produce el compromiso de la Fundación IMDEA Alimentación de poner en marcha un procedimiento prevención y actuación en los casos de conflicto y cuando existan denuncias de acoso moral en el ámbito del empleo público.

El presente Protocolo recoge un procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso moral en el ámbito del empleo público y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral, así como el derecho a no sufrir discriminación, en el ámbito de la Fundación IMDEA Alimentación. Además, responde a la necesidad de que todo el personal empleado reciba un trato igualitario, respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros y compañeras.

En el procedimiento se articula, por un lado, una *fase previa de mediación*, cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales rápida y eficazmente, con el fin de



Cofinanciado por
la Unión Europea

instituto
imdea
alimentación



Fondos Europeos

que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que el acoso moral en el trabajo, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, son riesgos laborales graves que atentan contra la dignidad personal y/o profesional de la persona acosada. Además, sobrepasan claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que pueden causar daños en la salud de la persona que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, y en el supuesto de que la fase de mediación haya fallado, se ha desarrollado la denominada *fase de investigación*, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas.

El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en el presente documento y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que, por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud del personal.

De cualquier forma, en todo el procedimiento subyace, siguiendo la doctrina científica más actualizada, las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la Organización Internacional del Trabajo) y las directivas comunitarias, la idea de que el acoso moral en el trabajo responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado.

Para finalizar, se debe destacar que esta Fundación desea fomentar entre el personal la educación y difusión de la información en materia de respeto a la igualdad de trato, y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Fundación IMDEA Alimentación manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura preventiva y organizativa de normas y valores contra el acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico, manifestando como principio básico el derecho de los/as trabajadores/as a recibir un trato respetuoso y digno, como indican los siguientes apartados:

1º.- Todos/as los/as trabajador/as tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido/a a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2º.- Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los miembros de la organización.

3º.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están



integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.

4º.- La Fundación IMDEA Alimentación, se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como, ofrecer a los trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5º.- La Fundación IMDEA Alimentación, se compromete realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento de clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

6º.- La Fundación IMDEA Alimentación, se compromete a potenciar el sistema de comunicación interna como forma de constituir en la organización, comunidades de aprendizaje basadas en la creación y la transferencia del conocimiento. Incentivar de forma proactiva el compartir el conocimiento.

7º.- La Fundación IMDEA Alimentación, se compromete a rechazar de raíz el hostigamiento y/o acoso, sea de la índole que sea, sin atender quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

8º.- La Fundación IMDEA Alimentación, se compromete a desterrar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas perversas y éticamente rechazables. Sancionará a los mandos que la utilicen de manera recurrente.

9º.- La Fundación IMDEA Alimentación, se compromete a fomentar el diálogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.

10º.- La Fundación IMDEA Alimentación, se compromete a aplicar programas de acogida e integración de los/as nuevos/as trabajadores/as, con la explicación de las normas formales e informales de la organización.

III. CUESTIONES GENERALES

1. Objeto y definiciones

El presente Protocolo establece cual es el procedimiento de actuación en los casos en que se tenga conocimiento o sean presentadas denuncias por acoso moral y las formas de proceder a la hora de prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante estas situaciones.

1. La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

2. Los supuestos que se recogen a continuación se califican de acoso, si bien estos no conforman una lista cerrada:

Agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica



o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

Este acoso puede manifestarse a través de:

- i. Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a la persona;
- ii. Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional;
- iii. Manipulación de la reputación personal o profesional de la persona a través del rumor, la denigración y la ridiculización;
- iv. Abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de la persona, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles;
- v. Control desmedido o inapropiado del rendimiento de la persona;
- vi. Denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación;
- vii. Vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

3. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los empleados/as públicos/as. Consecuentemente dichos comportamientos pueden llegar a ser calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. También socavan los objetivos y la labor de IMDEA Alimentación y empañan su imagen y su reputación.

Descripción de las conductas de acoso y violencia en el trabajo:

a) Las conductas de Acoso laboral: En general, toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

b) Las conductas de Acoso psicológico en el trabajo: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquella, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

c) Las conductas de violencia física interna: aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia organización o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo. Quedan excluidas, las agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o



cuya presencia en el centro de trabajo sea ilegítima (violencia externa).

d) Las conductas de violencia Psicológica: El acoso moral y el acoso discriminatorio (abuso de autoridad, personas sin relación de mando y acoso discriminatorio).

Se delimita el concepto de acoso y sus manifestaciones, de manera que cualquier trabajador/a pueda en todo momento saber cuándo está ante una situación de acoso laboral interno.

Asimismo, se establece un procedimiento “informal” previo para la resolución de este tipo de conflictos y un procedimiento de queja en el caso de no encontrar una solución en este primer nivel.

2. Exclusiones

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de destruir o denigrar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2. En estos casos de conflicto, en que los intereses de dos personas empleadas parecen incompatibles, los órganos de dirección deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Conductas que no son acoso moral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales o sindicales.

3. Ámbito de aplicación

1. Este procedimiento es aplicable a todas las personas que prestan servicios en la misma, esto es: personal investigador, personal de administración y apoyo y personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Fundación.

2. Si se produjese una situación de acoso moral en el trabajo entre el personal de esta Institución y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Fundación, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos



Laborales y lo dispuesto por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla. A estos efectos en el procedimiento de contratación se incluirá la obligación de los y las contratantes de conocer y cumplir con los contenidos de este Protocolo en el ejercicio de su derecho de dirección y control de sus trabajadores y trabajadoras.

4. Daños o amenazas

1. Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente Protocolo serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en el artículo 1 sean susceptibles de producir daño en la integridad moral y daños o amenazas de carácter psíquico y/o físico a las personas afectadas.

2. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ofrecerá a la persona afectada, y a otras personas si fuera necesario, un seguimiento de su estado para procurar el apoyo médico y/o psicológico adecuado.

5. Responsables

Se define en este apartado, todas las personas que pueden intervenir en el presente protocolo con sus funciones y responsabilidades:

NOMBRE	RESPONSABILIDAD
Dirección de IMDEA ALIMENTACIÓN	Es la encargada de velar por la seguridad y salud de los trabajadores poniendo todos los medios a su alcance, para llevar a cabo el protocolo. Finalmente aprobará y dará cumplimiento a la resolución del informe elaborado por la persona responsable.
Persona Responsable de RL (Interlocutor) -IMDEA ALIMENTACIÓN	Colaborará en la publicación y transmisión del Protocolo a toda la organización. Será informado y recepcionará las denuncias y participará en la implantación del Protocolo.
Servicio de Prevención Ajeno	Será/n aquellas/s persona/s que en caso de ser requerida/s por la persona responsable como especialista (según su formación), puedan ayudar a realizar informes periciales.
Personal especialista del Servicio de Prevención Ajeno	Será el responsable de la realización de la investigación, a solicitud de la Persona responsable, y obtención de resultados en el informe final
Resto de Trabajadores/as	Deberán dar cumplimiento al contenido de este procedimiento. Siendo consciente de la importancia que tiene para el buen curso interno de la organización.



6. Indicio racional de acoso moral en el trabajo

1. Se entiende por indicio racional de acoso moral en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de la Fundación está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos indicados anteriormente.
2. La existencia de ese indicio racional de acoso moral en el trabajo se deducirá del desarrollo de los procedimientos descritos en los apartados III y/o IV de este Protocolo. Con ello se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Fundación y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de aplicación en materia de potestad sancionadora, en su caso.
3. Se entenderá que existe indicio racional hasta que se emita una resolución del/a Director/a en la que se indique que ha existido o no acoso moral entre las personas trabajadoras indicadas en el punto 3.1 del presente Protocolo, y después de que se haya producido la investigación correspondiente.

IV. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- a) **Diligencia y celeridad.** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- b) **Deber de sigilo, confidencialidad y anonimato.** A toda persona que tenga una relación de servicio con Fundación IMDEA Alimentación y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y según las determinaciones establecidas en el Capítulo VI de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- c) **Protección del derecho a la intimidad y a la privacidad.** En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.
- d) **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos y normativa de

desarrollo.

e) **Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud.** La Fundación adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral en el trabajo. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

f) **Ausencia de represalias.** La Fundación asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de acoso moral en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de acoso moral en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

e) **Falsa denuncia.** Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la persona denunciada, esta acción se considerará como un asunto disciplinario.

V. PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO

- **Acciones de Formación e información**

La Fundación se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe en Comisión Delegada del Patronato, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles, de modo que toda la comunidad, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con la Fundación lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

La prevención de unas conductas inadecuadas o violentas como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Para ello, es prioritario el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia y cooperación y calidad del servicio.

1. Se formularán y aplicarán estrategias que incluirán elementos de información, divulgación, educación y capacitación, con el objetivo no sólo de prevenir el acoso moral en el trabajo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas vinculadas con organización, de conformidad con el espíritu y la intención del presente Protocolo.

2. Se establecerán los mecanismos necesarios para la puesta en marcha de planes de formación en materia de prevención del acoso moral y para la divulgación del presente Protocolo y su procedimiento de aplicación a la Fundación.



3. La/s persona/s que sean designadas para ejercer de mediadoras serán especialistas de reconocida experiencia tendrán que tener conocimientos en materia legal, habilidades sociales, y procedimientos de actuación, entre otros, para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral en el ámbito laboral. Se podrá contar con un asesoramiento externo del Servicio de Prevención ajeno a la Fundación.

Partiendo de la premisa de que el cuidado y vigilancia de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as contribuyen a mejorar el clima del trabajo, se desarrollarán las siguientes acciones concretas:

- Campañas divulgativas de información y sensibilización: Las cuales contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso (de cualquier tipo) y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan los empleados/as. Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de guías o folletos informativos, en la celebración de jornadas o charlas específicas sobre la materia, convocadas al efecto, así como mediante cualquier otra acción que se considere conveniente para el cumplimiento de los fines del presente Protocolo.
- Cursos de formación para responsables o mandos intermedios: Cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. Dicha formación se facilitará especialmente a aquellos miembros de Fundación que, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, tengan alguna competencia en los procedimientos de advertencia o dación de cuenta de dichas situaciones, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Se debe integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables”, tanto en su propia conducta como en la de sus subordinados.
- Aprobación y puesta en práctica del presente Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo: la Fundación demostrará con ello su firme compromiso de evitar situaciones de acoso, cualesquiera que sean sus modalidades, al atentar estas contra la dignidad de los trabajadores. Para ello, el Protocolo será difundido a todos los trabajadores mediante el envío de una copia por medios telemáticos, así como mediante su publicación en la intranet existente en la página web de la Entidad (Portal del investigador). Dicho Protocolo se entregará al personal de nuevo ingreso, dentro de la información incluida en el Manual de acogida.
- Aprobación del sistema de consultas, establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso (cualquier modalidad), de forma anónima.
- Adopción de medidas preventivas o cautelares que minimicen los efectos del acoso: En defensa de los derechos de las distintas partes afectadas se podrán adoptar las medidas oportunas siempre que exista denuncia formal de dichas conductas.

- A través del Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales, la Fundación realizará periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.
- Medidas preventivas de evitación de dichas conductas mediante el diálogo con el presunto actor de la situación de violencia en el trabajo, antes de que esta llegue a convertirse en acoso: Se recabarán apoyos en el entorno laboral de la persona acosada a fin de que la implicación solidaria de los compañeros logre una función protectora.
- Medidas de reparación y retorno a la situación anterior: En los casos de que se pruebe la existencia de acoso, en el caso de la persona acosada, se tratará de reparar la situación generada, así como de evitar cualquier posible represalia que se pudiera producir tanto para el acosado como para cualquier denunciante.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos sobre el número de intervenciones y casos de acoso (cualquier modalidad), así como publicación periódica de dichos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Integración de los principios del presente Protocolo: Los criterios de actuación y principios a que Fundación se compromete en el presente Protocolo deberán integrarse, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento o implantación del Protocolo.
- Se procurará por todos los medios posibles, que tanto el personal de Fundación, como las entidades proveedoras conozcan la política de la Fundación IMDEA Alimentación en esta materia.

Resumen tipos de medidas preventivas ante el Acoso:

PREVENCIÓN PRIMARIA	PREVENCIÓN SECUNDARIA	PREVENCIÓN TERCIARIA
Todas aquellas medidas que se toman antes de que se produzcan (para prevenir) las conductas de acoso	Actuaciones cuando se sospecha que se pueden estar produciendo conductas de acoso. Actuación temprana. Antes que se produzcan efectos en la salud	Actuación cuando se han producido efectos sobre la salud. Para evitar secuelas y complicaciones.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de riesgos psicosociales. ✓ Plan preventivo. ✓ Políticas antiacoso y código de conducta. ✓ Puesta en marcha de protocolos antiacoso. ✓ Formación y sensibilización ante el acoso laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intervención temprana formal / informal. ✓ Mediación laboral. ✓ Vigilancia de la salud. ✓ Intervención médica. ✓ Intervención psicológica 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vuelta al trabajo, reinserción: Plan y medidas de acogida. ✓ Programa Apoyo al Empleado. (PAE). ✓ Continuidad de intervención médica y psicológica. ✓ Formación para la adaptación al puesto de trabajo.



IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

- **Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias.**

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante la *Persona Responsable*. Dichas denuncias formarán parte de un Sistema de alerta y detección precoz de las situaciones de acoso laboral.

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, esta se recogerá en acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia.

FASE DE MEDIACIÓN

1. En esta fase se pretende la resolución de conflictos y/o denuncias de acoso moral en el trabajo de una manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador o mediadora, quien procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

2. Por su parte, la Fundación se compromete a poner a disposición del mediador o mediadora los medios necesarios para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de personas expertas en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

- **Procedimiento “Informal” de resolución del conflicto**

En los supuestos en que las actuaciones pudieran ser constitutivas de acoso calificables de *leves*, la *Persona Responsable*, asistida, en su caso, de personal especialista, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de Fundación y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencido de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola, acompañada de personal especialista, en su caso, o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas



denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la *Persona Responsable* se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente (en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema).

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 10 días laborables; en principio la *Persona Responsable*, debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de la persona.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de 10 días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la *Persona Responsable*, dará conocimiento inmediato a la Dirección de Fundación y al Servicio Ajeno de Prevención.

- **Procedimiento “Formal” de resolución del conflicto**
- **Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.**

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso **grave o muy grave** o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales



responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la *Persona Responsable*.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar **por escrito**.

Cuando se trate de denuncias verbales, la *Persona Responsable* valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La *Persona Responsable* deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la *Persona Responsable*, recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento, comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de FUNDACIÓN IMDEA ALIMENTACIÓN para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo, en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La *Persona Responsable*, informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

La *Persona Responsable*, utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.



Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

FASE DE RESOLUCIÓN

- **Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.**

En el plazo máximo de 10 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la *Persona Responsable*, con la asistencia de personal especialista del Servicio de Prevención Ajeno, en su caso, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de Fundación IMDEA Alimentación de forma inmediata.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el proceso de violencia y acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la *Persona Responsable*, no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de Fundación podrá facilitar el cambio de puesto de trabajo.

TIPICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES. FALTAS

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) La violencia física interna, es decir, son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia Fundación o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- b) El chantaje, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- c) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- d) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario;
- d) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- e) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la ideología
- f) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- g) La impartición de órdenes vejatorias;
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- i) La orden de aislar e incomunicar a una persona;
- j) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.



Se considerará LEVE la siguiente FALTA:

- a) Observaciones desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados;

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

SANCIONES:

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán, según el convenio colectivo de referencia.

VII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- La *Persona Responsable*, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.
- Se garantizará que la política informativa y formativa de FUNDACIÓN IMDEA ALIMENTACIÓN en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia o acoso y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo.
- Se llevará a la evaluación de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes de cada caso concreto estudiado.
- El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas corresponderá a la *Persona Responsable*, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.



Cofinanciado por
la Unión Europea

instituto
imdea
alimentación



Fondos Europeos

- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

En Madrid, a 31 de mayo de 2023

Firmado: Ana Ramírez de Molina
Directora de la Fundación IMDEA Alimentación



ANEXO 1. DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Los comportamientos constitutivos de acoso pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

- **Acoso moral y acoso discriminatorio conductas que son acoso moral**

Abuso de autoridad

Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que los justifique.

Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

Trato vejatorio

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Acoso discriminatorio, cuando está motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- Ataques por motivos sindicales.
- Edad, estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Discapacidad.

- **Conductas que no son acoso moral** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales o sindicales.

- **Tipos de acoso laboral según jerarquía**

De acuerdo a la jerarquía del acosador y del afectado, puede ser clasificado en:

Ascendente: Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (acosado/a) es una persona, que ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa el o los acosadores dentro de la



Cofinanciado por
la Unión Europea

instituto
idea
alimentación



Fondos Europeos

organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior, es acosado por su subordinado (s)

Horizontal: Se define como el tipo de acoso, ejercido por uno o varios compañeros (as) de trabajo de la víctima. Ambos tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.

Descendente: Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (acosado/a). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.



Cofinanciado por la Unión Europea



Fondos Europeos

ANEXO 2. MODELO DE ESCRITO DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____

Puesto de trabajo que ocupa: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono y/o Móvil: _____

Correo electrónico: _____

TIPO DE ACOSO

Moral/Laboral

Violencia

Otras discriminaciones (especificar)

DESCRIPCIÓN DEL CONFLICTO

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (Especificar)

No

En el caso de testigos, se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas.

SOLICITUD

Por lo expuesto SOLICITO el inicio del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral en el trabajo, en el ámbito de la Fundación IMDEA Alimentación.

En Madrid, a ___ de _____ de 20__

Firma: _____

A/A DE LA PERSONA RESPONSABLE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INTERLOCUTOR)
DE LA FUNDACIÓN IMDEA ALIMENTACIÓN.

**El presente documento, una vez cumplimentado, se presentará en sobre cerrado en el que se consignará "Procedimiento de Mediación"*



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

ANEXO 3. MODELO DE RECIBÍ DE ENTREGA DE ANEXO 2

D. /DÑA. _____ en mi condición de Interlocutor- Persona responsable prevención de riesgos laborales de la Fundación IMDEA Alimentación, Certifico que he recibido solicitud de inicio de Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral en el trabajo, en el ámbito de la Fundación IMDEA Alimentación, presentada por D. / Dña. _____ en fecha _____

Y para que así conste y surta los efectos oportunos

En Madrid, a ___ de _____ de 20__

Firma: _____



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

ANEXO III. MODELO DE INFORME FINAL

Persona Responsable (Interlocutor): D./Dña.

Personal Especialista:

-D./Dña:

-D./Dña:

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma:

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

Actuaciones: Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.



Cofinanciado por
la Unión Europea

instituto
idea
alimentación



Fondos Europeos

Conclusiones.

Medidas propuestas.

En Madrid, a ___ de _____ de 20__

Firma: _____
(Personal especialista-SPA)

Firma: _____
(Interlocutor-SPA)