
Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones en el trabajo

Lleida, Mayo 2024

 IRB lleida <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	1/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	2
3. CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL	3
4. OBJETIVOS.....	4
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
6. CONFIDENCIALIDAD	5
7. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES	5
7.1 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	5
7.2 DIRECCIÓN DEL IRBLleida.....	6
7.3 EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	6
7.4 EL ÓRGANO TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN	7
7.5 EL DEPARTAMENTO, SERVICIO O GRUPO DE INVESTIGACIÓN AFECTADO.....	7
7.6 Las delegadas y delegados de prevención.....	7
7.7 LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	7
8. ACTUACIONES.....	8
8.1 ACTUACIONES PREVENTIVAS	8
8.2 ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN.....	8
ANEXO 1 . SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL	14
ANEXO 2 . MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LAS ACTUACIONES POR ACOSO LABORAL.....	16
ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO.	18
ANEXO 4. INFORME DE LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE LLEIDA, FUNDACIÓ DR. PIFARRÉ (IRBLLEIDA) EN LAS PARTES AFECTADAS SOBRE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL.....	20
ANEXO 5. INFORME DE LA ÓRGANO TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE LLEIDA, FUNDACIÓ DR. PIFARRÉ (IRBLLEIDA) SOBRE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL	22

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	2/24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

1. INTRODUCCIÓN

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, a la salud en el trabajo, a ser tratadas con igualdad ya no sufrir discriminación alguna en el puesto de trabajo. El IRB Lleida asume su compromiso de erradicar las situaciones de acoso en el entorno laboral y profesional.

Este protocolo, que recoge las actuaciones para prevenir, detectar, investigar y resolver las situaciones de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones que se puedan producir, también representa un compromiso por erradicar totalmente estas conductas y por garantizar la salud de las personas que sufren estas situaciones.

Asimismo, el protocolo determina las actuaciones y responsabilidades de los órganos que deben intervenir en la resolución de estas situaciones y asegura la pluralidad de intervenciones para garantizar un tratamiento técnico adecuado en la valoración de cada una de las actuaciones, respetando la metodología más apropiada en cada caso, de acuerdo a los principios generales de este protocolo.

2. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que deben inspirar la acción preventiva de las organizaciones están recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Asimismo, el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de empresa, debe integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este trabajo se realice, como en la línea jerárquica del empresa, incluyendo todos los niveles.

En los casos de acoso objeto de este protocolo, dadas las características de las situaciones personales a tratar y los agentes implicados que intervienen, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de no discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Principio de confidencialidad.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	3/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

- Principio de voluntariedad.
- Principios de eficacia, coordinación y participación.
- Principio de celeridad.
- Principio de lealtad institucional y oportunidad.
- Principio de indemnidad de la persona que activa el protocolo, de tal forma que este hecho no pueda suponerle ningún perjuicio, salvo que, una vez finalizado el proceso técnico de investigación, se determine que, de forma intencionada, ha aportado datos o testigos falsos.

3. CONDUCTAS DE ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL

Es la exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, a una o más personas concretas por parte de otras personas que actúan desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica), en el ámbito profesional o laboral, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidador que perturbe la vida laboral de la persona sitiada. Esta violencia, enmarcada en una relación laboral, implica tanto un atentado contra la dignidad de la persona como riesgo para su salud.

También es inferir a otra persona un trato degradante que menoscabe gravemente su integridad psicológica. Por otra parte, es llevar a cabo de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir un trato degradante, suponen un acoso grave contra la víctima en el ámbito laboral.

Se considerará que existe acoso psicológico si se producen conductas de violencia psicológica que suponen para la persona que las sufre un atentado contra la dignidad o contra la integridad física, psíquica o moral.

Las conductas de conflictividad personal o laboral que no constituyan acoso psicológico también tendrán que recibir un tratamiento preventivo. En este sentido, se tendrán que llevar a cabo las actuaciones que correspondan, de acuerdo con lo que dispone el apartado de actuaciones preventivas de este protocolo.

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre la persona acosadora y la persona que lo sufre y de los niveles organizativos afectados:

- **Acoso vertical descendente:** presión que ejercen una o más personas con superioridad jerárquica sobre una o más personas.
- **Acoso vertical ascendente:** presión que ejercen una persona o grupo de personas sobre otra con superioridad jerárquica.
- **Acoso horizontal:** presión que ejercen una persona o grupo de personas sobre una o más personas sin relación jerárquica.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	4/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

4. OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conductas.

Los objetivos específicos son:

- Garantizar la salud, la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Garantizar la aplicación de medidas de protección de las víctimas, incluyendo las medidas cautelares necesarias.
- Obtener la información necesaria para elaborar diagnosis sobre esta temática en la organización.
- Habilitar recursos diversificados para la resolución precoz de cada tipo de acoso.
- Crear circuitos ágiles de intervención.
- Definir los roles y responsabilidades de los diferentes agentes.
- Elaborar estrategias de sensibilización.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas o del IRB Lleida de las acciones legales que procedan.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Lo constituye el personal contratado del IRB Lleida , cualquiera que sea la función que realizan en la organización o su nivel jerárquico.

De acuerdo con las obligaciones de coordinación de actividades empresariales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Cuando se produzca un presunto caso de acoso entre empleados y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el protocolo o el procedimiento respectivo y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.
- Las empresas externas contratadas por el IRB Lleida deben ser informadas de la existencia de este protocolo.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	5/24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

En el caso de actuaciones que afecten a personal incluido en el ámbito del presente protocolo y personal adscrito al IRB/leida no incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, se llevarán a cabo actuaciones de coordinación entre las personas responsables del presente protocolo y personas responsables de la aplicación del instrumento relativo a este otro tipo de personal.

6. CONFIDENCIALIDAD

La información generada y aportada en las actuaciones en aplicación de este protocolo tendrá carácter reservado y sólo podrán acceder a ella las personas que intervengan directamente en la tramitación. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y la información médica de carácter personal están sujetos al régimen especial del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y al de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En caso de que la persona instructora de un procedimiento disciplinario solicite el expediente derivado de las actuaciones de este protocolo para incorporarlo, sólo podrá tener acceso al informe resultante de las actuaciones de investigación técnica, salvo que conste por escrito el consentimiento de las personas afectadas para incorporar otra documentación en los términos establecidos en la normativa de protección de datos personales.

7. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES

Las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrán en cuenta los motivos de abstención y de recusación en los procedimientos recogidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

A continuación se detallan las competencias de los órganos y agentes implicados en el protocolo.

7.1 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- Garantizar el procedimiento de intervención previsto en este protocolo y velar por que se aplique.
- Recibir las solicitudes de intervención.
- Comunicar el informe resultante de las actuaciones a la dirección del IRB/leida .
- Informar al Comité de Seguridad y Salud de la aplicación de este protocolo.
- Preparar la información estadística a entregar al Comité de Seguridad y Salud, en su caso.
- Realizar un seguimiento de la aplicación del protocolo, de las medidas cautelares y de las medidas correctoras propuestas.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	6/24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

- Asesorar sobre los aspectos técnicos de la aplicación de ese protocolo.
- Transmitir a dirección las quejas, consultas o denuncias de acoso que le comuniquen la Inspección de Trabajo u otras entidades, en aquellos casos en los que el personal afectado, por la razón que sea, haya utilizado vías alternativas para dar a conocer su malestar.
- Codificar las solicitudes de intervención, registrarlas y tramitarlas.
- Elaborar un primer análisis de las solicitudes para valorar si el objeto de la solicitud pertenece al ámbito del protocolo.
- Impulsar la actualización y revisión del presente protocolo.

7.2 DIRECCIÓN DEL IRB/LEIDA

- Tienen que velar por la mejora continua de las condiciones de trabajo y para que las relaciones entre el personal guarden respecto a su intimidad, igualdad y dignidad.
- Tienen que velar por el cumplimiento de este protocolo.
- Deben resolver las actuaciones que correspondan, de acuerdo con sus competencias.
- Tienen que resolver y velar por la aplicación, durante las actuaciones de intervención, de las medidas cautelares propuestas por el órgano técnico de investigación, conjuntamente con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con sus competencias.
- Tienen que resolver y velar por la aplicación de las medidas correctoras propuestas por el órgano técnico de investigación, conjuntamente con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con sus competencias.
- Deben imponer, en su caso, las sanciones que se determinen.
- Tienen que hacer ejecutar las medidas cautelares y las medidas correctoras propuestas en el marco de este protocolo por el órgano técnico de investigación, con el fin de garantizar la protección de las personas implicadas y/o evitar la aparición de nuevos casos, y controlar su efectividad, dentro de su ámbito competencial.
- Tienen que enviar la información sobre los casos denunciados y resueltos al Comité de Seguridad y Salud, a través del Departamento de Recursos Humanos.

7.3 EL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

- Debe participar en el proceso y colaborar con los y las miembros del órgano técnico de investigación facilitándoles la documentación y los informes que requiera el estudio del caso.
- Debe dar asesoramiento técnico y apoyo psicológico y médico adecuado a todas las personas afectadas por el posible acoso a lo largo de todas las actuaciones y una vez hayan finalizado. Asimismo, valorarán la conveniencia de la intervención de servicios especializados en el ámbito de la medicina y/o psicología para evitar o minimizar al máximo la posible afectación.
- Debe realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas cautelares y/o las medidas correctoras y controlar su efectividad dentro del ámbito de su competencia.
- Debe realizar el control de los casos y analizar los factores que han generado estas conductas, a fin de proponer estrategias específicas de prevención.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	7/24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

7.4 EL ÓRGANO TÉCNICO DE INVESTIGACIÓN

- Debe realizar la investigación de todos los casos en que se solicite intervención por causa de indicios de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones en el trabajo que hayan superado el análisis de correspondencia con los criterios que definen el acoso psicológico y emitir un informe con las conclusiones de la investigación y las propuestas de actuación.
- Debe garantizar la objetividad de las decisiones a partir de su composición e independencia.
- Formarán parte:
 - Una persona del Departamento de Recursos Humanos y Jurídico especializada en el ámbito de las personas.
 - Una persona del Departamento de Recursos Humanos y Jurídico con formación en derecho.
 - Una persona integrante del equipo directivo.
 - Una persona del Comité de Seguridad y Salud
 - Cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen por su complejidad, podrá formar parte una persona del Servicio de Prevención Ajeno.

7.5 EL DEPARTAMENTO, SERVICIO O GRUPO DE INVESTIGACIÓN AFECTADO

- Tiene la responsabilidad de velar por reducir y eliminar los factores de riesgo que generan la aparición de situaciones de acoso psicológico laboral y otros riesgos de naturaleza psicosocial.
- Asegurará la aplicación de este protocolo cuando su activación afecte al personal de su unidad.
- Ejecutará las medidas cautelares y medidas correctoras que deban aplicarse, controlando su efectividad dentro de su ámbito.
- Colaborará con el Servicio de Prevención para realizar el seguimiento de las medidas cautelares y correctoras y controlar su efectividad, dentro del ámbito de su competencia.

7.6 LAS DELEGADAS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Podrán acompañar y asesorar a las personas implicadas durante todo el proceso.
- Podrán acompañar y asesorar a los testigos siempre que lo soliciten.
- Recibirán información de todas las solicitudes de intervención, actuaciones, propuestas formuladas e informes técnicos elaborados en el marco de este protocolo, mediante los formularios que al efecto se establezcan.

7.7 LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

- Recibirán información de todas las solicitudes de intervención que se inicien, así como de las actuaciones, propuestas formuladas y resoluciones adoptadas en el marco de este protocolo.
- Deben realizar un seguimiento de los casos y las medidas adoptadas.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	8/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

8. ACTUACIONES

8.1 ACTUACIONES PREVENTIVAS

El IRB/leida debe impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias. A modo de ejemplo:

- Elaboración de estrategias de sensibilización, tales como formación específica.
- Difundir información a través de las intranets y otros medios de comunicación: contenidos divulgativos que incorporen medidas preventivas e instrumentos de identificación previa para el conjunto de personal y mandos.
- Impartir sesiones de formación en los mandos, puestos singulares con personal a cargo y resto de personal, para explicarles sus derechos y deberes, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo.
- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), así como otros medios oficiales, que se considere oportuno donde se puedan realizar consultas y desde donde se pueda recibir asesoramiento sobre acoso.
- Informar de la existencia del protocolo de acoso en el Manual de Acogida del personal.

8.2 ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN

8.2.1 Inicio de las actuaciones

8.2.1.1 Solicitud

Las actuaciones se inician a partir de una solicitud de intervención, de acuerdo con los formularios elaborados al efecto (Anexo 1), que se dirige al Departamento de Recursos Humanos (rrhh@irbilleida.cat) de el IRB/leida .

Todas las personas que participen en el proceso, incluidos los testigos, deben mantener la confidencialidad de las informaciones y datos que faciliten o de las que tengan conocimiento con motivo de esta participación. A tal efecto, se les informará de la obligación de preservar el principio de confidencialidad y tendrán que firmar el compromiso de confidencialidad que se aprueba como documento anexo (Anexo 2) de este protocolo.

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- Del Departamento de recursos humanos.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	9/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

- Del departamento, servicio o grupo de investigación afectado.
- Del comité de seguridad y salud.
- De las delegadas y delegados de prevención.
- De los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

En caso de que la solicitud recoja circunstancias propias de otro protocolo relacionado con la protección de las trabajadoras y los trabajadores, se derivará a la persona solicitante en la instancia correspondiente. Este hecho no implica necesariamente que el presente protocolo no se siga aplicando.

Para garantizar la protección de todas las partes implicadas, cuando al final del proceso de investigación se determine que, de forma intencionada, los datos aportados o testigos son falsos, o bien que se ha hecho un uso del protocolo contrario a su objeto , la dirección del IRBLleida podrá imponer la sanción disciplinaria que corresponda a las personas que han iniciado o participado como testigos en el procedimiento.

8.2.1.2 Consentimiento

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, deberá incluir su consentimiento expreso e informado (Anexo 3) para iniciar las actuaciones de este protocolo, ya sea en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente, a petición del Departamento de recursos humanos.

La presentación de la solicitud supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en las pruebas y actuaciones técnicas necesarias para explorar el caso.

Si la persona afectada no da el consentimiento para realizar el estudio del caso que le afecta, el Comité de Seguridad y Salud, estudiará si es necesario llevar a cabo actuaciones en el ámbito psicosocial en el área donde está ubicada y actuará consecuentemente , estableciendo las medidas correctoras que consideren oportunas.

8.2.1.3 Información

El Departamento de Recursos Humanos informará al Comité de Seguridad y Salud sobre las solicitudes de intervención en un plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Durante todas las actuaciones, se informará a las personas implicadas que las pueden asesorar y acompañar a una persona de confianza que forme parte del entorno laboral, uno o una representante de los trabajadores y trabajadoras o una delegada o delegado de prevención de riesgos laborales.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	10/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

8.2.2 Actuaciones técnicas de investigación

El proceso de investigación se llevará a cabo teniendo en cuenta los principios de celeridad, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas. En cualquier caso, la investigación se desarrollará con rigor técnico, ecuanimidad y respeto a todas las personas afectadas.

El Departamento de Recursos Humanos, en un plazo máximo de cinco días hábiles, y una vez realizado un primer análisis del contenido de la solicitud de intervención y de otra información recopilada que se considere necesaria, valorará si la solicitud es adecuada al ámbito de aplicación del protocolo e impulsará, cuando sea necesario, las actuaciones de investigación técnica, de acuerdo con los preceptos de este protocolo.

8.2.2.1 Supuestos de no actuación

Si la solicitud no se ajusta al ámbito de este protocolo o bien la persona solicitante la desestima, se derivará la solicitud a otros tipos de actuaciones o procedimientos mediante el oportuno informe motivado. Este informe motivado deberá comunicarse a la persona solicitante a los efectos correspondientes. Asimismo, se comunicará a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras ya la persona titular del departamento, servicio o grupo de investigación afectado, de forma que se garantice la confidencialidad de la información, con el fin de llevar a cabo o actualizar el evaluación de riesgos psicosociales en la unidad donde está ubicada la persona afectada, así como de aplicar otras intervenciones y medidas psicosociales que el Servicio de Prevención pueda considerar adecuadas.

8.2.2.2 Constitución y actividad del órgano técnico de investigación

En el supuesto de que se inicien las actuaciones de investigación, se constituirá un órgano técnico de investigación, con la composición especificada en el punto 7.4 de este protocolo. Este órgano llevará a cabo la intervención utilizando los instrumentos técnicos que acuerde al efecto y que deben incluir entrevistas a las personas afectadas, es decir, las personas identificadas en la solicitud de intervención, y, en su caso, los testimonios y otras personas que puedan tener información relevante del caso. En el caso de no aceptar un testigo propuesto por una de las partes, debe resolverlo motivadamente el órgano técnico, en un plazo de diez días hábiles.

En caso de que se citen personas para entrevistarlas, el órgano técnico de investigación concertará dos citas con las personas solicitantes, afectadas o testigos. En caso de incomparecencia injustificada en ambas citas, este órgano podrá continuar la actividad para evitar los perjuicios de una dilación excesiva de las actuaciones.

Al comienzo de cada entrevista, el órgano técnico de investigación informará a las personas implicadas y los testigos que el informe resultante de la exploración que se lleve a cabo en el marco de este protocolo tiene el carácter de información reservada y que se incorporará al expediente disciplinario

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	11/ 24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

que pueda incoarse para determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria por los hechos investigados.

8.2.2.3 Actividad del órgano técnico de investigación

Las actuaciones del órgano técnico de investigación continuarán en caso de que la persona a la que se le atribuyen conductas propias de acoso haya sido debidamente citada en la entrevista y no haya comparecido sin causa justificada.

En cualquier momento, antes del informe del órgano técnico de investigación, las personas identificadas en la solicitud podrán aportar nuevas pruebas que no habrían estado a su disposición en el momento de la presentación de la solicitud de intervención. Si se aportan nuevas pruebas, se informará a la persona imputada para que pueda alegar lo que considere oportuno.

En caso de que se considere necesario, a fin de garantizar la protección de las personas implicadas en el caso, y después de haberlas entrevistado, el órgano técnico de investigación, propondrá, en cualquiera de las fases del procedimiento y debidamente motivadas, las medidas cautelares que considere necesarias para evitar perjuicios y daños en la salud.

En el supuesto de que del transcurso de las actuaciones técnicas resulten indicios de una comisión de una falta disciplinaria deberá comunicarse inmediatamente a dirección. En cualquier caso, durante el desarrollo de las actuaciones de investigación, si el órgano técnico de investigación considera que los hechos pueden constituir acoso, deberá proponer la adopción de medidas cautelares para eliminar las situaciones de acoso psicológico u otras discriminaciones.

8.2.3 Finalización de las actuaciones de investigación

A partir de la investigación llevada a cabo y una vez finalizadas las actuaciones, el órgano técnico de investigación emitirá, en el plazo de 10 días hábiles, un informe técnico de acuerdo con alguno de los siguientes sentidos:

- a. No constata indicios de acoso psicológico ni de ninguna otra discriminación y propone, cuando lo considere necesario, a la persona responsable del departamento, servicio o grupo de investigación correspondiente que resuelva el establecimiento de actuaciones en el ámbito psicosocial y organizativas, fin de implementar medidas preventivas para reducir o eliminar los factores que pueden generar la aparición de situaciones de acoso psicológico u otras discriminaciones.
- b. Constata indicios de acoso psicológico laboral o de otra discriminación y propone el establecimiento de medidas correctoras y cautelares.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	12/ 24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

El órgano técnico de investigación enviará el informe técnico a la dirección para que resuelva llevar a cabo las actuaciones propuestas. Asimismo, paralelamente, se hará llegar copia de dichos informes a las partes afectadas.

En los supuestos en que el órgano técnico de investigación constata indicios de acoso psicológico laboral o de otra discriminación en el trabajo, el informe deberá especificar la persona o personas presuntamente responsables, las conductas o los hechos susceptibles de motivar la incoación de un procedimiento disciplinario y demás circunstancias que se consideren relevantes.

En caso de que no se resuelva la incoación de un expediente disciplinario por acoso, se deberá emitir una resolución en la que se indiquen los motivos que justifican esta decisión. Esta resolución deberá emitirla la dirección en un máximo de 15 días hábiles desde la notificación del informe del órgano técnico de investigación y deberá notificarse a las personas afectadas.

Asimismo, en caso de que se adopten medidas correctoras distintas de las indicadas por el órgano técnico de investigación, también se deberá emitir una resolución motivada, en un máximo de 15 días hábiles desde la notificación del informe del órgano técnico de investigación, en el que se justifique los motivos por los que no se adopten las medidas que constan en el informe del órgano técnico y la adopción de otras medidas más adecuadas.

8.2.3.1 Actuación de la dirección del IRB Lleida

Si resuelve que se trata de un conflicto laboral interpersonal u otras situaciones aplicará, en su caso, las medidas correctoras que aconseje el informe. Informará por escrito a las personas afectadas de la resolución de su solicitud (ver Anexo 4).

Si considera que existen indicios de un presunto caso de acoso, la dirección del IRB Lleida podrá incoar la tramitación de un expediente disciplinario y/o una sanción de acuerdo con el régimen de sanciones definido.

a. Incoación de expediente disciplinario

En caso de que como resultado de las actuaciones practicadas en el expediente de información reservada haya indicios de falta disciplinaria o si directamente las pruebas presentadas son concluyentes y susceptibles, se incoará un expediente disciplinario en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la resolución de dirección, donde se hará constar la tipificación de la falta que presuntamente ha cometido la persona acosadora y se nombrará a un instructor o instructora (que deberá ser una persona del departamento jurídico) de dicho expediente y, en caso de que por la gravedad de los hechos fuese necesario, se adoptarán las medidas cautelares pertinentes.

Si estas medidas pasan por un cambio de puesto de trabajo debe garantizarse que se cambie a la persona presuntamente acosadora, salvo que la víctima decida que el cambio lo realiza ella. Para

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	13/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

garantizar la protección frente a posibles represalias, también es necesario garantizar la confidencialidad en todo el proceso y debe facilitarse que el cambio se haga de una forma rápida.

Las medidas cautelares, en ningún caso, supondrán para la víctima un perjuicio o menoscabo de sus condiciones laborales o salariales.

El instructor o instructora, en cualquier momento del proceso del expediente disciplinario, en caso de observar la posibilidad de existencia de responsabilidades penales, pondrá los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Una vez que el instructor o instructora haya practicado todas las actuaciones, de conformidad con el procedimiento legal preceptivo, emitirá una propuesta de resolución de la que informará al órgano técnico de investigación y la elevará a dirección para que dicte la resolución correspondiente.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que interpuso la denuncia podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, ya estos efectos el Departamento de Recursos humanos estudiará la viabilidad de llevarla a cabo.

Los miembros del órgano técnico de investigación supervisarán la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso laboral.

b. Imposición de sanciones

Si estamos ante un acoso probado, la empresa podrá sancionar al trabajador por la comisión de infracciones de carácter muy grave, pudiendo comportar la suspensión de empleo y sueldo o, incluso, podrá aplicar el despido disciplinario de conformidad con el que establece el artículo 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 54.2.c) y d) del mismo texto legal.

También podrá optar por otras medidas como el traslado, cambio de horario, jornada, etc., tanto de la víctima como del agresor. Todo ello, teniendo en cuenta que los cambios en la víctima tendrán que ser acordados de mutuo acuerdo.

8.2.4 Archivo de las actuaciones

En caso de que, en el transcurso de las actuaciones, sobrevenga un motivo por el que el asunto quede fuera del ámbito de aplicación del protocolo y no se puedan continuar las actuaciones técnicas de investigación, el informe final podrá sustituirse por la declaración de archivo de las actuaciones de intervención en las que se especifique el motivo.

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	14/ 24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

Anexo 1 . Solicitud de intervención por acoso laboral

Fecha de entrada:Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Código:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Persona solicitante

- Persona afectada
 Departamento de Recursos Humanos
 Departamento, servicio o grupo de investigación afectado
- Delegado/a de prevención
 Comité de Seguridad y Salud
 Representantes de los trabajadores y trabajadoras

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

NIF:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Teléfono:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Correo electrónico:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Descripción del acoso

Haga clic o toqueu aquí para escribir texto.

Solicito la activación del Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones en el trabajo del Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundación Dr. Pifarré .

Fecha:Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Firma

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	15/ 24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

Nombre y apellidos persona solicitante

Información Política de Privacidad

En virtud de lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) y la LSSICE 34/2002, le informan que sus datos pasan a formar parte del sistema de tratamiento de datos automatizado, titularidad del Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundación dr. Pifarré .

La finalidad del tratamiento de sus datos es la gestión administrativa y ejecución y desarrollo de la solicitud de intervención por acoso laboral. Los datos que se solicitan son los adecuados, pertinentes y estrictamente necesarios para la finalidad con la que se recogen y nunca serán utilizados con una finalidad distinta a aquella para la que han sido cedidos salvo que tengamos su consentimiento expreso y por escrito. Sus datos serán conservados el tiempo necesario para llevar a cabo los servicios solicitados y podrán ser cedidos a cualquier empresa del grupo, pero nunca a terceros salvo que tengamos su consentimiento expreso y por escrito.

La persona interesada puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, supresión, portabilidad y oposición y/o cancelación, en los términos establecidos por el RGPD y la normativa en vigor, dirigiéndose a: protecciodedades@irbllleida .cat, indicando el derecho que desea ejercer y una copia de su DNI.

Aceptación política privacidad

Sí, acepto.

Fecha: [Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.](#)

Firma

Nombre y apellidos persona solicitante

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	16/ 24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

Anexo 2 . Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en las actuaciones por acoso laboral

El Sr./Sra. [Feu clic o toqueu aquí per escriure text.](#), habiendo sido designado por el Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las distintas fases del proceso.

Por tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación a la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las solicitudes presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte de el resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el IRBLleida de la responsabilidad disciplinaria en la que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Lérida, [Feu clic o toqueu aquí per escriure text.](#)

Firma

Nombre y apellidos persona solicitante

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	17/ 24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

Información Política de Privacidad

En virtud de lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) y la LSSICE 34/2002, le informan que sus datos pasan a formar parte del sistema de tratamiento de datos automatizado, titularidad del Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundación dr. Pifarré .

La finalidad del tratamiento de sus datos es la gestión administrativa y ejecución y desarrollo de la solicitud de intervención por acoso laboral. Los datos que se solicitan son los adecuados, pertinentes y estrictamente necesarios para la finalidad con la que se recogen y nunca serán utilizados con una finalidad distinta a aquella para la que han sido cedidos salvo que tengamos su consentimiento expreso y por escrito. Sus datos serán conservados el tiempo necesario para llevar a cabo los servicios solicitados y podrán ser cedidos a cualquier empresa del grupo, pero nunca a terceros salvo que tengamos su consentimiento expreso y por escrito.

La persona interesada puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, supresión, portabilidad y oposición y/o cancelación, en los términos establecidos por el RGPD y la normativa en vigor, dirigiéndose a: protecciondedades@irbllleida .cat, indicando el derecho que desea ejercer y una copia de su DNI.

Aceptación política privacidad

Sí, acepto.

Fecha:Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Firma

Nombre y apellidos persona solicitante

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	18/24
Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

Anexo 3. Consentimiento informado para la investigación de casos de acoso.

El Sr./Sra. Feu clic o toqueu aquí per escriure text. autorizo al Departamento de Recursos Humanos del Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundación Dr. Pifarré (IRBLleida) a estudiar y analizar el entorno psicosocial relativo a mi puesto de trabajo ya mis funciones dentro de esta institución a la que trabajo y/o presto servicios, así como a elaborar las propuestas y recomendaciones técnicas que de éste estudio se puedan derivar, en aplicación del Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones en el trabajo del IRBLleida .

Conozco el contenido del Protocolo, en relación con los derechos y deberes derivados del mismo y los efectos que su aplicación pueda ocasionar.

La firma de este consentimiento no supone renuncia alguna a posibles reclamaciones futuras, tanto de orden médico o psicológico como legal.

En Lérida, Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Firma

Nombre y apellidos persona solicitante

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	19/ 24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

Información Política de Privacidad

En virtud de lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales ya la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) y la LSSICE 34/2002, le informan que sus datos pasan a formar parte del sistema de tratamiento de datos automatizado, titularidad del Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundación dr. Pifarré .

La finalidad del tratamiento de sus datos es la gestión administrativa y ejecución y desarrollo de la solicitud de intervención por acoso laboral. Los datos que se solicitan son los adecuados, pertinentes y estrictamente necesarios para la finalidad con la que se recogen y nunca serán utilizados con una finalidad distinta a aquella para la que han sido cedidos salvo que tengamos su consentimiento expreso y por escrito. Sus datos serán conservados el tiempo necesario para llevar a cabo los servicios solicitados y podrán ser cedidos a cualquier empresa del grupo, pero nunca a terceros salvo que tengamos su consentimiento expreso y por escrito.

La persona interesada puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, supresión, portabilidad y oposición y/o cancelación, en los términos establecidos por el RGPD y la normativa en vigor, dirigiéndose a: protecciodedades@irbllleida .cat, indicando el derecho que desea ejercer y una copia de su DNI.

Aceptación política privacidad

Sí, acepto.

Fecha:Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Firma

Nombre y apellidos persona solicitante

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	20/ 24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

Anexo 4. Informe de la Dirección del Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) en las partes afectadas sobre los resultados del estudio de solicitud de intervención por acoso laboral

Fecha:Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Código:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Descripción del caso

Resultados del estudio

- Indicios de acoso
 No existen indicios de acoso. Especificarlos.
- Otros tipos de conflicto
 Otros diagnósticos. Especificarlos.

Decisión de la dirección del IRBLleida

- Aplicar las medidas correctoras recomendadas por el Servicio de Prevención y prioridad

	Inmediata	1 semana	15 días	1mes	Otros. Especificar.
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	21/ 24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024		Comité Empresa: 4/07/2024			

- Promover una mediación entre las partes afectadas
- Otros. Especificar.

Exposición de los motivos que sostienen la decisión

Lleida, en
text.

Firma de la dirección

	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	22/ 24
Aprovado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024			

Anexo 5. Informe de la Órgano Técnico de Investigación a la Dirección del Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) sobre los resultados del estudio de solicitud de intervención por acoso laboral

Fecha de recepción de la solicitud de intervención:Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Código:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Personal técnico que realiza el estudio:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Datos personales de la persona solicitante

Nombre y apellidos:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

DNI/NIE:Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Metodología utilizada en el estudio

Aplicación del procedimiento técnico establecido en el punto 8.2. del Protocolo para la prevención, actuación y resolución de situaciones de acoso psicológico laboral y otras discriminaciones en el trabajo.

Conclusiones del Órgano Técnico de Investigación

<input type="checkbox"/> Indicios de acoso	<input type="checkbox"/> No existen indicios de acoso. Especificarlos.
<input type="checkbox"/> Otros tipos de conflicto	<input type="checkbox"/> Otros diagnósticos. Especificarlos.

Consideraciones y aclaraciones

 IRB <i>Lleida</i> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Número documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de mobbing laboral y otras discriminaciones al trabajo	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	23/ 24
	Aprobado por: Dirección : 19/06/2024			Comité Empresa: 4/07/2024		

Medidas correctoras propuestas y prioridad

Aplicar las medidas correctoras recomendadas por el Servicio de Prevención y prioridad

	Inmediata	1 semana	15 días	1mes	Otros. Especificar.
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Promover una mediación entre las partes afectadas

Otros. Especificar.

Lleida, en
text.

Firmas