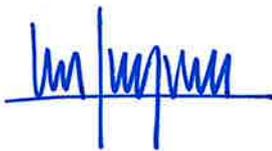


PROTOCOLO de prevención y actuación sobre el ACOSO EN EL TRABAJO de la FUNDACIÓN BALUARTE

Firmado en Pamplona, a 30 de agosto de 2024



Rubén Jauquicoa Urdaniz
Director-gerente de Fundación Baluarte



Aritz García de Albéniz Fernández de Córdoba
Presidente del Comité de Empresa de Fundación Baluarte

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS	4
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
4. DEFINICIONES Y CONDUCTAS DE ACOSO	8
4.1. Acoso sexual	8
4.2. Acoso por razón de sexo	8
4.3. Acoso moral laboral o psicológico	9
4.4. Acoso discriminatorio	9
4.5. Acoso o violencia por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales	9
4.6. Violencia física	11
4.7. Ciberacoso	11
4.8. Conductas que no son acoso	12
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	13
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	14
6.1. Personas de Referencia	14
6.2. Comisión de Investigación frente al acoso	15
6.3. Confidencialidad y protección de los afectados	16
6.4. Procedimiento de denuncia	16
6.5. Investigación	17
6.6. Elaboración del informe	18
6.7. Medidas disciplinarias	19
6.8. Organigrama de actuación frente al acoso	21
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA Y OTRAS DISPOSICIONES	22
7.1. Deber de sigilo	22
7.2. Protección del derecho a la intimidad y privacidad	22
7.3. Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud	22
7.4. Protección de las víctimas	22
7.5. Ausencia de represalias	22
7.6. Falsas denuncias	23
8. REFERENCIAS LEGALES Y BIBLIOGRAFÍA	24
ANEXO I: CIRCULAR INFORMATIVA	
ANEXO II: DATOS DE CONTACTO	
ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA	
ANEXO IV: REGISTRO DE INFORMACIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
ANEXO V: ACTA DE NOMBRAMIENTO DE LAS PERSONAS DE REFERENCIA	
ANEXO VI: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	
ANEXO VII: MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN	

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

Las relaciones entre las personas y sus conductas en los centros de trabajo, tanto si es de forma presencial como a distancia, son cada vez más importantes desde el punto de vista de la seguridad y salud laborales. Con el objetivo de conseguir organizaciones seguras, saludables y respetuosas con las personas, debemos tener protocolos de actuación en respuesta a cuando dichas relaciones y conductas generen daños a las personas. Por ello enfocamos la gestión de las situaciones de acoso entendiendo estas como un conjunto de conductas que pueden generar un daño a las personas trabajadoras.

En el marco de la actividad preventiva de las organizaciones y una vez evaluados los riesgos laborales psicosociales, las situaciones de acoso deben considerarse como un efecto no deseado de aquellas relaciones entre personas.

El acoso y la violencia son conductas que están totalmente prohibidas en la Fundación Baluarte por considerarse inaceptables en nuestra organización. Por ello, la Fundación Baluarte se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre otros derechos fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Por ello, y para garantizar dicho compromiso, todos los miembros de todos los departamentos de la Fundación Baluarte estarán formados y capacitados para velar por el cumplimiento de un entorno laboral saludable, y en la medida de lo posible, evitar que se produzcan situaciones de riesgo por acoso o violencia, especialmente en el género femenino, por ser mayoritariamente más afectado.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquier tipo de acoso y/o violencia.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el cual la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante plasmar como principio fundamental en materia preventiva, el rechazo absoluto a todo tipo de conducta de acoso y violencia en todas sus formas y modalidades, sin considerar quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico.

A pesar de que las situaciones de acoso no son nuevas, las actuales formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la Salud como: “un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo como la ausencia de enfermedad” (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, y de adoptar las medidas necesarias para protegerlas, así como para defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, la Fundación Baluarte manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura preventiva y organizativa de normas y valores contra cualquier situación de acoso y violencia, manifestando como principio básico el derecho a las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno, como indican los siguientes **principios**:

- a) Prevención y sensibilización acerca de cualquier tipo de acoso y violencia. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias hacia la supuesta víctima o las personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso o violencia.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas (Declaración de principios, RD 901/2020).

Para dar cumplimiento a estos principios la Fundación Baluarte asume los siguientes **compromisos**:

1.º: Todas las personas trabajadoras tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometidas a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2.º: Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre las personas que componen la Fundación Baluarte.

3.º: El personal de la Fundación Baluarte tiene 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 a la empresa.

4.º: La Fundación Baluarte se compromete a desarrollar acciones informativas y formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso y violencia, así como a ofrecer a todas las personas trabajadoras, directivos/as y mandos intermedios, formación en sensibilización con perspectiva de género, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5.º: La Fundación Baluarte se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

6.º: La Fundación Baluarte 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, en lugar de la retención de la información. Es decir, incentivar de forma proactiva el compartir el conocimiento.

7.º: La Fundación Baluarte se compromete a rechazar de raíz el acoso y la violencia, sean de la índole que sean, sin considerar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

8.º: La Fundación Baluarte se compromete a rechazar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas perversas, éticamente censurables y constitutivas de delitos.

9.º: La Fundación Baluarte se compromete a promover el diálogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.

10.º: La Fundación Baluarte se compromete a aplicar programas de acogida e integración de las nuevas personas trabajadoras, que incluyan la explicación de las normas formales e informales de la organización.

11.º: La Fundación Baluarte promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y el acoso por razón de sexo.

12.º: La Fundación Baluarte arbitrará procedimientos específicos para la prevención y para dar trámite a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas o testigos de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

13.º: La Fundación Baluarte promoverá la sensibilización y formará a todo el personal a su servicio acerca de la protección integral contra la violencia sexual y lgtbifóbica.

14.º: La Fundación Baluarte incluirá en la valoración de riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual y lgtbifóbica entre los riesgos laborales concurrentes, debiéndose formar e informar a las personas trabajadoras.

En la Fundación Baluarte queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El acoso se produce dentro del marco de las relaciones personales y, por tanto, debe ir más allá de las relaciones dentro de una empresa con su propio personal. Puesto que las situaciones de acoso derivan de las conductas de las personas, estas situaciones perfectamente pueden darse entre personas trabajadoras de distintas empresas que realizan sus trabajos en un mismo centro de trabajo, luego los empresarios están obligados a tener en cuenta las situaciones de acoso laboral en caso de concurrencia con otra empresa en un mismo centro de trabajo.

Por lo tanto, este protocolo de actuación frente al acoso se extenderá a todos los trabajadores que integran la Fundación Baluarte, los trabajadores que prestan servicios para ella, o las personas que los reciben. Todo el personal presente en las instalaciones de la Fundación Baluarte podrá utilizar este protocolo aunque no sea personal de la misma, por ejemplo clientes, proveedores, personal subcontratado, etc.

Para ello, este protocolo se pondrá en conocimiento de las empresas concurrentes en las instalaciones de la Fundación Baluarte en virtud del cumplimiento de la obligación de coordinación de actividades empresariales.

En cualquier caso, será obligación de la Fundación Baluarte poner en marcha el protocolo de intervención en el caso de que detecte que una persona trabajadora está siendo sometida a acoso por la persona trabajadora de otra empresa, sea trabajador de la Fundación Baluarte el primero o el segundo. Igualmente, será obligación de la Fundación Baluarte ponerse en contacto con la otra empresa para determinar qué medidas tomar de forma coordinada y, en todo caso garantizar la protección de la supuesta persona acosada hasta que se determinen dichas medidas.

Fundación Baluarte debe asegurar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en cualquier lugar donde desarrollen su actividad laboral.

4. DEFINICIONES Y CONDUCTAS DE ACOSO

A continuación, se definen los diferentes tipos de acoso que podemos encontrar en el ámbito laboral y cuya gestión se regula en este protocolo.

4.1. Acoso sexual (RD 901/2020)

Definido en el art. 7.1.º de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

En cuanto al tipo de conductas, pueden ser verbales, no verbales o físicas. Ejemplos:

- Bromas o comentarios sobre apariencia o condición sexual.
- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexual.
- Comunicaciones (e-mails, llamadas...) de contenido sexual u ofensivo.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Invitaciones persistentes a mantener contactos o relaciones sexuales más o menos explícitas.
- Peticiones sexuales relacionadas con la promoción, las condiciones de trabajo, la carrera profesional, etc.
- Comportamientos que busquen vejar o humillar por la condición sexual.
- Relatos sexuales o eróticos.
- Miradas y gestos obscenos.
- Tocamientos, roces, aproximaciones no deseadas.
- Etc. (INSST 2022).

4.2. Acoso por razón de sexo (RD 901/2020)

"Constituye acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo." (LO 3/2007).

Ejemplos:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, ridiculizar, menospreciar las habilidades y el potencial de personas por razón de su sexo. Despreciar el trabajo realizado por esa persona.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

- Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios para realizarlo (información, equipos de trabajo, documentación).
- Llegar a la fuerza física para mostrar superioridad de un sexo sobre otro.

4.3. Acoso moral laboral o psicológico (NTP 854)

Se define el acoso psicológico en el trabajo como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) ...” (NTP 854).

Ejemplos:

Abuso de autoridad:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes imposibles de cumplir con los medios que a la persona trabajadora se le han proporcionado.
- 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 hayan colaborado con 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.

4.4. Acoso discriminatorio (art. 8.13 bis TRLISOS)

“Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Hay acoso discriminatorio cuando está motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- Ataques por motivos sindicales.
- Sexo u orientación sexual.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Edad, estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Discapacidad.

4.5. Acoso o violencia por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales (Ley 4/2023)

“Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito

o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante”.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

Con carácter introductorio, la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece en su artículo 3, algunas definiciones que deben ser tenidas en cuenta para la correcta implantación, sensibilización y concienciación de todas las personas trabajadoras en la plantilla de la empresa, siendo:

- a) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

- b) Orientación Sexual: es, en esencia, “la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona”. Se diferencia en su caso de la Identidad Sexual, ya que este término es “la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.”

La Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, identifica los siguientes tipos de discriminación:

- LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio,

discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en Ley 4/2023. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Al proceder la obligación legal de una normativa pendiente de desarrollo reglamentario entendemos que, mientras no se desarrolle, se podrá utilizar este protocolo para este tipo de acoso o violencia.

4.6. Violencia física

En el caso de violencia ocupacional nos referimos a agresiones más concretas como abuso, amenaza o ataque. Las agresiones pueden ser físicas o psicológicas. Las situaciones de violencia física son por ejemplo empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, etc. En cambio, la violencia psicológica son comportamientos entre personas como intimidación, uso deliberado del poder, amenazas, etc. Según la relación entre las personas presentes en el incidente podemos distinguir tres tipos de violencia:

Tipo 1: violencia tanto física como psicológica que pueden recibir las personas trabajadoras por alguien y en situaciones externas a la empresa. Por ejemplo, un robo, atraco, etc. También se denomina **violencia externa**.

Tipo 2: violencia que sufre el personal de una empresa procedente de otras que tienen relación con la empresa, pero son externos: clientes, proveedores, etc. Conocida también como **violencia de servicios**.

Tipo 3: violencia que sufre el personal de la empresa por personal de la misma empresa. Esta violencia puede ser vertical, de un superior hacia los subordinados y viceversa, u horizontal, entre los trabajadores y trabajadoras de un mismo grupo laboral. En este caso hablamos de **violencia interna**.

La principal justificación de esta diferenciación entre los tipos de violencia ocupacional se debe a que, si bien la forma de prevenir la violencia puede ser similar, las formas y métodos de actuar frente a estos tipos de violencia son diferentes. Por ejemplo, para prevenir la violencia en general las empresas deben disponer de protocolos de prevención con medidas comunes como formación o simulacros. Y por otro lado esos protocolos, en la parte de actuación, indicarán cómo hay que actuar frente a un atracador, un cliente o un superior.

4.7. Ciberacoso

Todas las conductas expuestas se pueden producir cara a cara, en persona, pero también por otros medios como las tecnologías de la información y de la

comunicación. En este caso estamos hablando de ciberacoso y deberá gestionarse de igual manera.

4.8. Conductas que no son acoso (CT 69/2009)

(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 (art. 8.12 TRLISOS).
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante 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 y sindicales (INSS 2009).

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas que adoptará la Fundación Baluarte para evitar las conductas de acoso provendrán principalmente de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales que ha realizado el servicio de prevención.

Sin sustituir aquellas medidas propuestas por el servicio de prevención se propone un breve listado de medidas preventivas:

- En los reconocimientos médicos, el servicio de prevención ajeno tendrá en cuenta los factores psicosociales y las posibles situaciones de acoso. En este derecho a la vigilancia de la salud, el SPA comunicará a la Fundación Baluarte si detecta algún daño y propondrá medidas que la empresa deberá cumplir.
- La Fundación Baluarte difundirá y expondrá en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo nota escrita sobre este protocolo y el medio de contacto, con el fin de que toda persona trabajadora sepa dónde acudir y qué medios pondrá la empresa, así como las sanciones estipuladas en el convenio colectivo de aplicación relativas a la gravedad de esta falta.
- La Fundación Baluarte propiciará la formación e información específica sobre acoso y violencia. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Otras medidas preventivas se pueden consultar en la “Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo” del Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

En este capítulo se explica la gestión del procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y a las medidas cautelares y/o correctivas aplicables (RD 901/2020).

6.1. Personas de Referencia

Son las personas responsables de recibir las denuncias o quejas acerca de acoso o violencia y trasladárselas a la Comisión de Investigación Permanente, así como de cumplir con aquellas atribuciones previstas en el artículo 6.2.

La Fundación Baluarte nombrará a dos Personas de Referencia, una escogida por la empresa y la otra por la representación legal de los trabajadores, las cuáles estarán formadas específicamente para desarrollar esta labor.

- Una de estas dos Personas de Referencia recibirá la denuncia o queja y será la responsable de iniciar el protocolo, informando a la Comisión de Investigación desde el primer momento que reciba la denuncia o queja.
- Realizarán un seguimiento y control de todas las quejas y denuncias presentadas, informando a la Comisión de Investigación de ello.
- Actuarán siempre con discreción y rigurosa confidencialidad.
- La Fundación Baluarte pondrá a su disposición los medios que necesiten para el desarrollo de su labor.
- Las Personas de Referencia quedarán reflejadas en el ANEXO II del presente protocolo.

Si las Personas de Referencia deben realizar su labor fuera de su actividad laboral, tendrán derecho a ausentarse de forma retribuida hasta 15 horas mensuales, previa justificación de las actuaciones llevadas a cabo, y comunicando esta ausencia a la Gerencia, a la mayor brevedad posible.

En el caso de que uno de los trabajadores designado como Persona de Referencia desee presentar una denuncia por acoso o violencia en nombre propio, o resultara ser la persona denunciada, quedará invalidado para intervenir en este o cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso, y el protocolo se iniciará a través de la otra Persona de Referencia. Si ambas Personas de Referencia resultan estar involucradas, se procederá a nombrar a otras dos Personas de Referencia (por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores), para que reciban las denuncias y una de ellas inicie el procedimiento con cada nueva denuncia. Se aplicará el mismo principio de sustitución en caso de baja médica o ausencia prolongada.

6.2. Comisión de Investigación frente al acoso

Es un órgano formado por integrantes de la empresa, constituido para investigar una denuncia sobre cualquier tipo de acoso y violencia.

Su función principal es analizar en detalle la situación denunciada y proponer las medidas preventivas o correctoras oportunas para canalizar la situación.

La Fundación Baluarte nombrará una **Comisión de Investigación Permanente**, que estará formada por dos personas trabajadoras escogidas por la empresa (preferiblemente los que conforman el comité de seguridad y salud) y dos personas trabajadoras escogidas por la representación legal de los trabajadores (preferiblemente los delegados de prevención de riesgos laborales), las cuales estarán formadas específicamente para desarrollar esta labor. Las Personas de Referencia quedan excluidas como miembros permanentes de la Comisión de Investigación.

- La Comisión de Investigación estará informada desde el primer momento de cualquier queja o denuncia en relación con situaciones de acoso o violencia en la Fundación Baluarte que reciban las Personas de Referencia.
- La Comisión de Investigación deberá poner en marcha los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de cualquier tipo de acoso y violencia.
- La Comisión de Investigación deberá analizar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Elaborará propuestas para corregir las situaciones de acoso y violencia. Para ello se apoyará en el comité de seguridad y salud.
- Decidirá la necesidad de intervención e inclusión en la comisión de especialistas externos para asegurar que la investigación sea objetiva y esté bien realizada, e igualmente de la **Persona de Referencia** asignada para ese caso en concreto.
- La Comisión de Investigación estudiará y valorará cada caso y tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias.
- Presentará las conclusiones de la investigación a la gerencia de la Fundación Baluarte para que tome las medidas oportunas a través de un informe redactado por su secretario. También presentará este informe al comité de seguridad y salud.
- Será obligación de la Comisión de Investigación actuar siempre con la máxima rapidez.
- La Fundación Baluarte pondrá a su disposición los medios que necesite para el desarrollo de su labor.
- Los acuerdos necesarios se adoptarán por los miembros de la comisión permanente, si bien también se reflejarán los desacuerdos en las actas.
- La Comisión de Investigación Permanente acordará la función de secretario y las funciones necesarias que puedan ir surgiendo en la primera reunión de cada procedimiento que se lleve a cabo. En caso de no ponerse de acuerdo, se decidirán estas cuestiones mediante sorteo.

- La Comisión de Investigación realizará un control de todas las quejas y denuncias presentadas y, si lo considera oportuno, un seguimiento periódico de las mismas.
- Sus miembros permanentes quedarán reflejados en el ANEXO II del presente protocolo.

En el caso de que cualquier miembro de esta comisión se viera involucrado en un proceso de acoso, o existan dudas de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho proceso concreto y será reemplazado en la Comisión de Investigación para este caso en concreto por otro trabajador designado por la empresa o por el comité de empresa.

Si fuera la persona denunciada o la denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso, siendo reemplazado por otro trabajador del mismo modo. Se aplicará el mismo principio de sustitución en caso de baja médica o ausencia prolongada.

Corresponderá a la **Persona de Referencia** asignada para cada caso ponerse en contacto tanto con la gerencia como con el comité de empresa de la Fundación Baluarte para que modifiquen sus representantes en la Comisión de Investigación si es necesario por cualquiera de los motivos anteriormente descritos.

6.3. Confidencialidad y protección de los afectados

Se procurará que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se garantice en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto y seriedad, tanto con el denunciante y la víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como con el denunciado (cuya culpabilidad no se presumirá).

De este modo se asegurará una protección adecuada de la salud de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio, y quedarán identificadas en el expediente.

6.4. Procedimiento de denuncia

La denuncia o queja del caso detectado se presentará por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de cualquier acto constitutivo de acoso o violencia. Si bien en un primer momento, la queja puede transmitirse de manera oral a la Persona de Referencia, ésta será la encargada de formalizarla mediante escrito si es necesario.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a una de las Personas de Referencia, a la dirección facilitada por ésta (ANEXO II), o a través del canal de denuncias (<https://fundacionbaluarte.canaldealerta.com>) especificando a qué Persona de Referencia va dirigida, de modo que quede constancia de su entrega. La Fundación Baluarte garantizará que las denuncias o quejas presentadas a través del

canal de denuncias sean entregadas a la Persona de Referencia especificada (y si no se ha especificado, a la Persona de Referencia designada por la empresa) **lo antes posible y en un plazo máximo de 24 horas**, para que ésta inicie el procedimiento.

La denuncia debe especificar:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en los que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

Se incluye un modelo de denuncia en el ANEXO III.

6.5. Investigación

La Persona de Referencia asignada, una vez recibida la denuncia, informará de su recepción a todos los miembros de la Comisión de Investigación Permanente, enviando una copia de ésta a través de correo electrónico, para que esta comisión continúe con la investigación.

La Comisión de Investigación se entrevistará lo antes posible con la persona denunciante y/o afectada para confirmar si la acción denunciada es o pudiera ser constitutiva de acoso o violencia. Deberá procurar la protección suficiente de la víctima o persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a la gerencia, las medidas cautelares necesarias. También deberá dar notificación lo más rápidamente posible y de forma fehaciente a la persona denunciada, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de ambas (de la persona afectada y de la que es denunciada).

La Comisión de Investigación recabará información acerca de si se trata de un hecho aislado o por el contrario es un episodio reiterado, su duración en el tiempo, la arbitrariedad y el tipo de daño que se ha provocado en la víctima (físico, psicológico o social), especialmente si esto no estaba especificado en la denuncia o queja. Para ello tomará las iniciativas que considere necesarias para la investigación (entrevistas con los posibles testigos, pruebas documentales, etc.).

Si la Comisión de Investigación considera que el hecho denunciado no es constitutivo de acoso o violencia, procederá a desestimar la denuncia y dará comunicación a la gerencia y a las partes implicadas. Para ello se requerirá la mitad de los votos de los miembros de la Comisión de Investigación Permanente.

Si por el contrario considera que existen indicios de acoso o violencia, se continuará con el procedimiento.

La Comisión de Investigación tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

Para ello, la comisión reunida podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil. Como método de investigación se propone el uso del “Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral: metodología OSALAN” (2023).

El objetivo principal de las entrevistas es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se considera que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros y, si ése es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, si ha necesitado ayuda de un especialista, si ha estado de baja, etc.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares.

Con respecto a las entrevistas, si cualquier parte solicita una reunión o entrevista con la Comisión de Investigación, se procederá a concedérsela. Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por asesores.

La Comisión de Investigación podrá decidir, si lo considera necesario y aprobándolo con la mitad de los votos de sus miembros permanentes, que la investigación de la situación de acoso o violencia sea llevada a cabo por un ente externo profesionalizado como el Servicio de Prevención.

La resolución mediante informe deberá presentarse a la gerencia y al comité de seguridad y salud **en el plazo de 30 días naturales**, contando desde el día que se realiza la denuncia. Las personas trabajadoras implicadas, deberán ser informadas de la resolución.

La Comisión de Investigación acordará y pautará un seguimiento del caso si procede.

6.6. Elaboración del informe

La Comisión de Investigación recabará las pruebas que considere necesarias:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (cabe incluir correos electrónicos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier evidencia que aporte información útil para aclarar la situación.

El informe incluirá como mínimo la siguiente información:

- Exposición del asunto. Los argumentos planteados por los implicados.
- Resumen de las intervenciones realizadas por la comisión y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas con un plan de actuación para gestionar esas acciones.

Un listado no exhaustivo de medidas y acciones propuestas puede ser:

- Revisión de la evaluación de riesgos psicosociales, ya que se han detectado daños.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima (vigilar al acosador/agresor).
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada. Planes de salud mental para bajas por acoso.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación, como cambio de turnos, horarios, puestos, funciones, etc.
- Adopción de medidas de vigilancia para control y supervisión del acosador.
- Medidas de formación e información, interna o externa, para evitar la reincidencia.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso y violencia, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Fundación Baluarte.

Se incluye modelo de informe de investigación en el ANEXO VII.

6.7. Medidas disciplinarias

En caso de existir acoso o violencia en cualquiera de sus modalidades, se considerará falta muy grave y, como tal, será sancionada según lo estipulado en el convenio colectivo para este tipo de falta.

En caso de no tener fundamento se archivará y quedará registrado por escrito.

Si hubiera otro tipo de incumplimientos, podrán ser sancionados según el Régimen Disciplinario recogido en el Convenio Colectivo de Fundación Baluarte y/o el Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que se determinen serán comunicadas a la Comisión de Investigación Permanente.

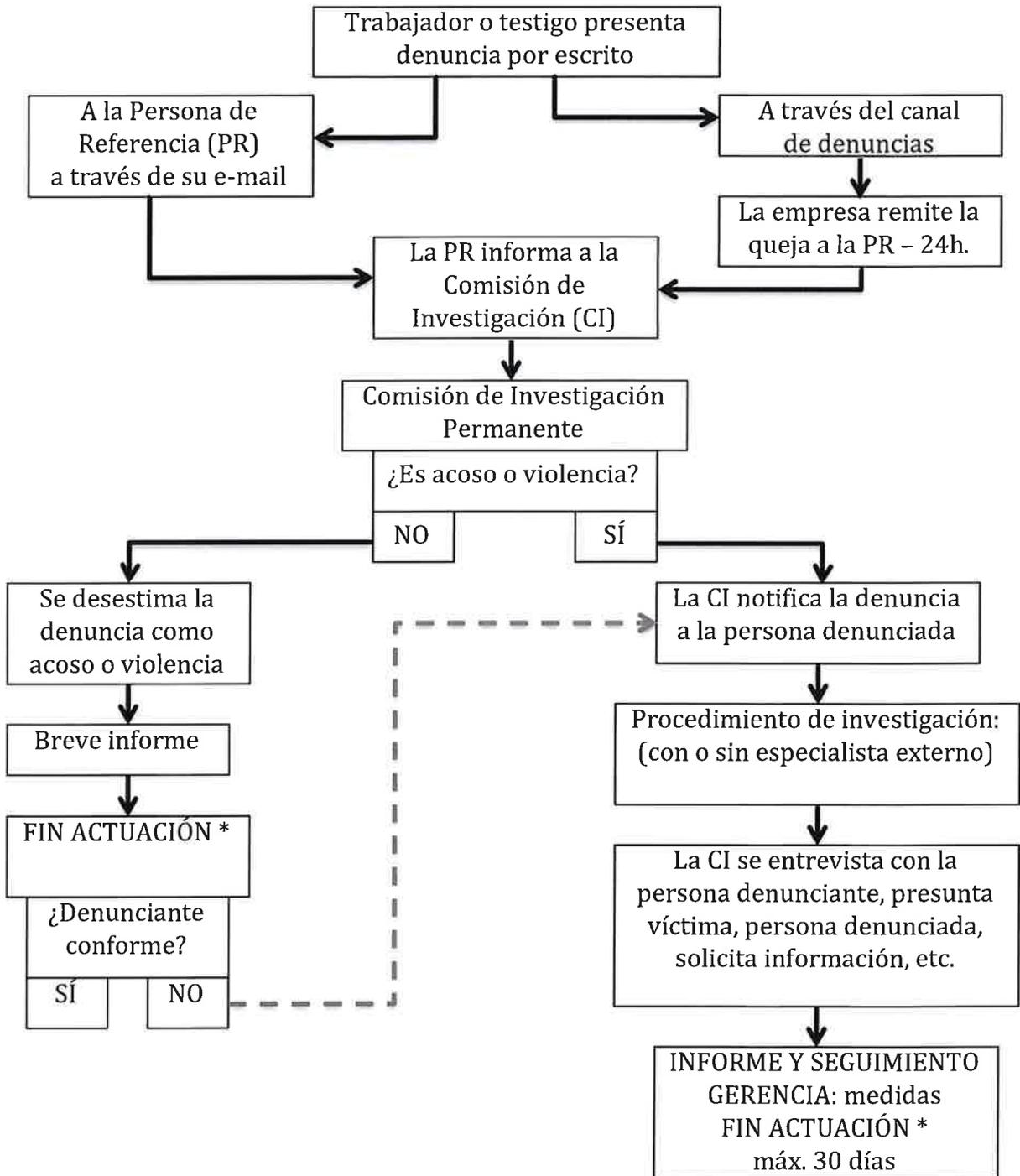
En el supuesto de que la persona denunciada no sea trabajadora de la Fundación Baluarte, sino una persona que presta servicios o los recibe, por ejemplo, un cliente, proveedor, personal subcontratado, etc., si finalmente se demuestra su culpabilidad en actos de acoso o violencia, la gerencia de la Fundación Baluarte garantizará a sus trabajadores que se tomen las medidas pertinentes, y estas personas no vuelvan a tener una relación contractual de ningún tipo con la fundación.

En el supuesto de que la persona denunciada sea el director titular o artístico de la Orquesta Sinfónica de Navarra, un director invitado o un solista concertista contratado por la Fundación Baluarte, si finalmente se demuestra su culpabilidad en actos de acoso o violencia, la gerencia de la Fundación Baluarte garantizará a sus trabajadores que dichas personas sean sancionadas pertinentemente, y no vuelvan a tener una relación contractual de ningún tipo con la fundación.

En el supuesto de que la persona denunciada o supuestamente acosada o agredida sea el director-gerente de la Fundación Baluarte, éste no podrá tomar parte en el desarrollo del procedimiento, correspondiendo esto al **Patronato de la Fundación Baluarte**, a quien la Comisión de Investigación informará del desarrollo de la investigación, así como de los diferentes informes con sus conclusiones y propuestas.

El Patronato de la Fundación Baluarte garantizará a los trabajadores de la fundación que dicha persona sea sancionada y no vuelva a tener una relación contractual de ningún tipo con la fundación, si se demuestra su culpabilidad en actos de acoso o violencia.

6.8. Organigrama de actuación frente al acoso



* Comunicación a la gerencia de la existencia de otras faltas disciplinarias.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA Y OTRAS DISPOSICIONES

7.1. Deber de sigilo

A toda persona que tenga una relación de servicio con la Fundación Baluarte 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 administración pública y al convenio colectivo de la Fundación Baluarte.

7.2. Protección del derecho a la intimidad y privacidad

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se lleven a cabo tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

7.3. Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud

La Fundación Baluarte adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso o violencia, así como brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

7.4. Protección de las víctimas

En caso de que se determine la existencia de acoso o violencia en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador o agresor no conlleve su salida de la empresa, la Fundación Baluarte tomará las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales) tendrá preferencia de trato la persona acosada.

7.5. Ausencia de represalias

La Fundación Baluarte asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de acoso o violencia en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de acoso o violencia en el trabajo, las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), ni las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. Si se produjera cualquier acción en este sentido, se haya determinado o no la existencia de acoso o violencia en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias pertinentes.

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.

7.6. Falsas denuncias

Si de la investigación se constatase que la denuncia fue realizada de forma deshonesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, la Comisión de Investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

8. REFERENCIAS LEGALES Y BIBLIOGRAFÍA

- Constitución española (1978).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y su guía explicativa y de buenas prácticas.
- Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes. INSST, septiembre de 2010.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (Comunidad Foral de Navarra).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Manual para la investigación de sucesos de origen psicosocial en el entorno laboral: metodología OSALAN. OSALAN, octubre de 2023.