



Ayuntamiento de Rafal

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE RAFAL

INDICE

1. *Preámbulo*
2. *Definiciones y objeto. El acoso psicológico o Mobbing*
3. *Declaración de intenciones*
4. *Principios rectores*
5. *Listado de referencia de conductas que son o no son acoso laboral*
 - a) *Conductas consideradas como acoso laboral*
 - b) *Conductas que no son acoso laboral*
6. *Procedimiento*
 - 6.1 *Resolución previa a los incidentes en materia de acoso laboral*
 - 6.2 *Comisión de instrucción del acoso laboral*
 - 6.3 *Procedimiento de resolución de reclamaciones*
 - 6.3.1. *Inicio*
 - 6.3.2. *Desarrollo*
 - 6.3.3. *Finalización*
7. *Seguimiento y control*
8. *Medidas preventivas*
 - 8.1. *Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral*
 - 8.2. *Elaboración de estrategias de sensibilización y formación*
9. *Plan de Formación*
10. *Programas de difusión/información*
11. *Revisión y actualización*



Ayuntamiento de Rafal

1. PREÁMBULO

La Constitución española de 1978 reconoce como derecho fundamental en su artículo 10.1 *"la dignidad de la persona, los derechos inviolables, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social"*; asimismo en su artículo 14 reconoce el principio de igualdad sobre la base de que *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo..."*; por otra parte, según el artículo 15 del texto constitucional *"Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes"*; se garantiza igualmente *"el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1)"*; estableciéndose en el artículo 35.1 que *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"*

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 95, punto 2, tipifica como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

En el título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo al régimen disciplinario, se establece asimismo como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.). Finalmente indicar que la disposición adicional octava de dicha Ley recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Estas conductas han sido tipificadas en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, viniendo a señalar, en su preámbulo XI, que *"dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad"*, quedando, por tanto, *"incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas"*, y así en el artículo 173 del Código Penal, se indica que serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años, *"los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima"*.

Finalmente, también en el ámbito europeo son numerosas las referencias al acoso en el lugar de trabajo, debiéndose destacar aquí la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) la cual viene a recomendar a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas ponen de relieve la actualidad de esta problemática, y plantean la necesidad de recoger y trasladar al ámbito de la función pública la importancia de hacer frente a la misma, por un lado enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean y por otro, planteando acciones de prevención y de sanción de las



Ayuntamiento de Rafal

mismas cuando estas se produzcan.

Estas acciones de prevención y de sanción se apoyan además en el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por ello, a través del presente protocolo se trata de configurar una herramienta que pretende disuadir del uso de prácticas de hostigamiento psicológico a los trabajadores del Ayuntamiento de Rafal además, un instrumento de garantía para el conjunto de los empleados ya que regula el procedimiento para detectar, canalizar y analizar científicamente las posibles conductas de acoso psicológico.

La eficacia del protocolo se refuerza con el firme compromiso de difusión y formación a todos los niveles de la organización para que detecten y contribuyan a erradicar cualquier conducta de maltrato psicológico.

Apostar por el desarrollo de la actividad profesional de los empleados del Ayuntamiento de Rafal dentro de un ambiente laboral saludable es garantizar unos servicios públicos de calidad.

Recogiendo por tanto las inquietudes de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Rafal y las propuestas de mejora reflejadas en la Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ayuntamiento y de la Policía Local, sobre determinadas conductas en el ámbito laboral, esta Corporación se compromete a adoptar las medidas necesarias con el fin de asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se respete.

2. DEFINICIONES Y OBJETO. EL ACOSO PSICOLOGICO O MOBBING

La expresión acoso laboral, suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «*acoso moral o psicológico en el trabajo*» –en su terminología inglesa, «*mobbing*»–. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «*violencia psicológica en el trabajo*», en el que se incluyen también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

El acoso psicológico o mobbing se define en la Ley Orgánica 5/2010 como "*la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud*" Para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral se requerirá que se cumplan todas las condiciones de esta definición.

Al margen de las conductas descritas en el apartado 5 de este Protocolo, no tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «*mobbing*» si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, pueden tratarse de auténticas situaciones de «*maltrato psicológico en el trabajo*», similares a las incluidas en el «*mobbing*», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.



Ayuntamiento de Rafal

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que, por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

3. DECLARACION DE INTENCIONES

El hostigamiento psicológico en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades es inadmisibile,

El Ayuntamiento de Rafal declara que sus trabajadores, tienen derecho a ser tratados con dignidad, consideración y respeto, por lo que el acoso psicológico en el trabajo es inaceptable en esta institución.

No se admitirá ningún tipo de acción, conducta, comentario o contacto físico ofensivo o degradante que pueda ocasionar en el receptor un sentimiento de amenaza, humillación o intimidación es decir, cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de los empleados de esta Corporación, sea cual fuere su condición.

Esta política se aplicará a todos los colectivos y niveles dentro de la organización.

El acoso psicológico probado será tratado como falta grave de disciplina sin perjuicio de acciones civiles, penales o laborales que en su caso pudieran ejercitarse.

Las reclamaciones en materia de moobing serán tratadas de manera profesional y confidencial por esta institución, según las cláusulas establecidas en este protocolo.

4. PRINCIPIOS RECTORES

Por su propia naturaleza compleja, el moobing requiere de un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.

El Ayuntamiento de Rafal garantiza a sus trabajadores el derecho al ejercicio de la reclamación.

La investigación de la reclamación será desarrollada con respeto a los derechos de las personas implicadas.

A través de este protocolo, el Ayuntamiento de Rafal pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir, en su caso, en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de hostigamiento psicológico.

Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.

5. LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON O NO SON ACOSO LABORAL

a) Conductas consideradas como acoso laboral



Ayuntamiento de Rafal

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
 - Dictar ordenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignen.
 - 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 organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes
 - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
 - Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada
- b) Conductas que no son acoso laboral (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.
 - 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

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

6.1 Resolución previa a los incidentes en materia de acoso laboral.

Se recomienda a los empleados que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso psicológico en su puesto de trabajo, que traten de resolver el conflicto, en primera instancia, directamente con la persona o grupo de personas implicadas.

El empleado podrá actuar individualmente o hacerse acompañar por un representante sindical o cualquier persona de su confianza para tratar de facilitar el proceso de resolución previa.

Si no se considera adecuada esta vía, no tienen éxito las actuaciones o se prolongan innecesariamente, la persona interesada podrá presentar una reclamación ante el Comité de Seguridad y Salud.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas por la ley.

6.2 Comité de seguridad y salud.

Se pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, las reclamaciones que se presenten en materia de acoso psicológico en el trabajo o moobing.



Ayuntamiento de Rafal

Dicho Comité, previa autorización de las partes, les dará audiencia a los empleados que así lo soliciten y mediará, con el fin de solucionar el presunto acoso laboral.

Si el Comité no pudiera dar soluciones que satisfagan a las partes implicadas asesorará sobre las acciones administrativas o judiciales previstas por la ley, a las que los afectados podrán recurrir si así lo consideran oportuno.

El régimen de funcionamiento del Comité se ajustará a las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público a las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión.

6.3 Procedimiento de resolución de reclamaciones

6.3.1 Inicio

Todo empleado que desee presentar una reclamación por acoso laboral en el trabajo deberá hacerlo por escrito. Se facilitará un modelo de instancia a quien lo solicite.

Las reclamaciones que se formulen deberán contener:

- a) Nombre y apellidos del interesado, y en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se le señale a efectos de notificaciones.
- b) Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
- c) Lugar y fecha.
- d) Firma del solicitante.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho escrito de reclamación se presentará en un sobre debidamente cerrado ante la Jefatura Superior de Personal donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, se entregará acuse de recibo al interesado, y se dará traslado en el plazo máximo de 3 días al Comité de Seguridad y Salud.

Deberá utilizar los modelos de denuncia establecido en el Anexo III de la Resolución de 5 de Mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de Abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General de Estado sobre el Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado (publicado en el B.O.E de miércoles 1 de Junio de 2011). Se adjunta modelo como Anexo I del Presente Procedimiento.

Este modelo debe ser accesible y estar accesible en la web/sede electrónica del Ayuntamiento de Rafal.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores (cuando éste existiese), así como cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza siempre que previamente se comunique al afectado y se obtenga su autorización.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- . Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- . Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- . Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- . Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No resulta recomendable iniciar actuaciones de las que no quede constancia documental o que no puedan ser acreditadas. Recoger todas las pruebas, y establecer una tutela del caso, para evitar que un caso de violencia encubierto pueda agravarse ante la impunidad del agresor por la falta de pruebas, y la mayor sensación de indefensión por parte de la víctima.



Ayuntamiento de Rafal

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Los expedientes los custodiará el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

6.3.2 Desarrollo

El procedimiento sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio a todos en todos sus trámites. Recibida una reclamación, el Comité de Seguridad y salud, deberá reunirse en un plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

Las personas interesadas podrán, en cualquier momento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos que se podrán tener en cuenta o no, por el Comité de Seguridad y Salud.

Se solicitarán aquellos informes que se consideren necesarios para esclarecer la reclamación.

El Comité podrá citar al personal que estime conveniente para obtener la información que necesite.

Los informes solicitados serán facultativos y no vinculantes.

En cualquier caso, el Comité adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados en el procedimiento.

6.3.3 Finalización

El Comité emitirá informe relacionando las actuaciones desarrolladas y las comprobaciones efectuadas, pudiendo en su caso, hacer las recomendaciones que estime oportunas.

Deberá emitirse en el plazo de 30 días a contar desde las acciones correspondientes que el Comité estime oportunas.

Este informe se trasladará inmediatamente a las personas interesadas.

Denuncias falsas: En caso de que el informe de valoración determine la realización de denuncias realizadas con mala fe, o que los hechos o testimonios aportados son falsos, el responsable del Departamento, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se deberá prestar una atención especial para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo.

Cuando se produce la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso, se prestará también especial atención para que dicha situación no vuelva a producirse.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS

Conforme a los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a plantearse a la hora de abordar la



Ayuntamiento de Rafal

prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

La actuación preventiva frente al acoso laboral se planteará en dos niveles:

8.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Con el fin de que los entornos de trabajo en cada Departamento sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, la acción preventiva deberá dirigirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales, en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Rafal, será el encargado de proponer y promover en cada Departamento las acciones preventivas que correspondan en cada caso, sin perjuicio de su aplicación efectiva por los responsables de cada Dependencia y del Servicio de Recursos Humanos.

8.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, cada Departamento a través del Servicio de Recursos Humanos y con la colaboración del Servicio de Prevención, deberán promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para mediar en la posible resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus colaboradores.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de intranet y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.



Ayuntamiento de Rafal

- Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.

- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.

- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.

- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.

- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

En caso de detectarse algún caso de acoso laboral en el trabajo se procederá a la revisión de la evaluación de riesgos psicosociales, para poder detectar posibles situaciones que pudieran generar situaciones de acoso.

9. PLAN DE FORMACION

Se fomentará la asistencia a los distintos cursos del Plan de Formación de la Diputación Provincial de Alicante, Servicio de Prevención Ajeno y Secciones Sindicales que incidan especialmente en la prevención de riesgos laborales, la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo y el control del estrés y los estilos de dirección.

Asimismo se realizará formación básica sobre el acoso psicológico en el trabajo que se hará extensiva progresivamente al conjunto de los trabajadores.

10. PROGRAMAS DE DIFUSION / INFORMACION

Se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (circulares, tablón de anuncios, correo electrónico, etc.) con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo y el procedimiento a seguir para la resolución de las presuntas situaciones de acoso psicológico.

11. REVISION Y ACTUALIZACION

A petición de alguna de las partes o por cambios en la legislación vigente este protocolo podrá ser revisado y/o modificado de considerarse oportuno, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes.

Ayuntamiento de Rafal

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- Persona afectada Área/Servicio de Prevención Recursos Humanos Unidad directiva afectada
 Comité de Seguridad y Salud Delegados/das de prevención Otros

TIPO DE ACOSO

- Moral/Laboral Sexual Por razón de sexo Por razón de la orientación sexual
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos NIF Sexo H M
Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo Unidad directiva
Vinculación laboral:
 Funcionario/a Estatutario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal
 Grupo Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA