



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Zaragoza, febrero de 2024



INDICE

- 1. Introducción y fundamentos jurídicos**
- 2. Principios rectores**
- 3. Ámbito de aplicación**
- 4. Definiciones**
- 5. Objetivos**
- 6. Medidas preventivas**
- 7. Procedimiento de actuación en caso de acoso**
- 8. Faltas y sanciones**
- 9. Seguimiento y actualización**

Anexo I: Modelo de denuncia



1. Introducción y fundamentos jurídicos

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un trato respetuoso en su lugar de trabajo, por tanto, esPublico, reconoce la necesidad de prevenir conductas que puedan suponer acoso en el trabajo, del tipo que sea, así como adoptar las medidas preventivas necesarias y las sanciones que, en su caso, correspondan.

La Constitución española, dentro del título I, dedicado a los derechos y deberes fundamentales, reconoce en su artículo 10 *«la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás»*, como fundamento del orden político y de la paz social. Además, señala en su artículo 14 que *«los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»*; en el 15 que *«todos tienen derecho a la integridad física y moral»*; en el 18 que *«se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen»*; y en el 35 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»*. Finalmente, corresponde a los poderes públicos, conforme al artículo 9, *«promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»* y, según el 35, velar *«por la seguridad e higiene en el trabajo»*.

En desarrollo de lo anteriormente dispuesto, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su propia exposición de motivos recoge dicha igualdad como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

También en el ámbito de la Unión Europea se han dictado normas importantes pues, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, se considera que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En desarrollo de esta previsión, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)) *«recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir*



procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean». También la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, prohíbe la discriminación en el trabajo y contiene una serie de disposiciones horizontales que afectan a los Estados miembros.

Volviendo al ámbito estatal, la mayor novedad de la anteriormente citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, lo que implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad.

Las empresas por tanto deberán, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge como derecho básico de los trabajadores en la relación de trabajo el *«respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo»*. Además, *«el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»*; derecho que se ha materializado mediante la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuya exposición de motivos señala que tiene por objeto *«la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales»*.

A la vista de lo expuesto y de sus fundamentos jurídicos, este protocolo tiene por objeto prevenir y sancionar todo tipo de acoso en el ámbito laboral, creando un entorno respetuoso con la dignidad de los trabajadores y fomentando las relaciones igualitarias, a través del



establecimiento de medidas preventivas y del arbitrio de procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse por quienes hayan sufrido conductas contrarias a la dignidad de hombres y mujeres y, en su caso, sancionar a los responsables de tales conductas.

2. Principios Rectores

- esPublico velará por la dignidad de toda su plantilla, poniendo en marcha las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tiene la obligación de denunciarla ante sus superiores jerárquicos o ante la Comisión de Atención al Acoso Laboral.
- Los responsables de los diferentes equipos de trabajo tienen la obligación de velar por el buen ambiente laboral y prestar atención a cualquier situación que pueda suponer acoso a cualquiera de las personas a su cargo.
- Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible.
- Se velará de manera especial por la privacidad de lo actuado, con el consiguiente deber de sigilo, haciendo un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso y a las personas implicadas, garantizando que toda persona que intervenga en el procedimiento se comprometa a no transmitir ni divulgar información relacionada con una denuncia presentada.
- Se sancionarán los casos de denuncias, alegaciones o declaraciones hechos con mala fe o aquéllos en que los datos o testimonios que se aporten sean falsos.
- La dirección de la compañía, especialmente sensibilizada en esta materia, impulsará y facilitará los medios y medidas necesarias, formando parte de la propia Comisión de Atención al Acoso Laboral.



3. Ámbito de aplicación

Este protocolo para la prevención del acoso en el trabajo será de aplicación a todas las personas que, mediante la correspondiente relación laboral, forman parte de la plantilla de cualquiera de las empresas del Grupo esPúblico.

4. Definiciones

Persona protegida:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso laboral, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en la compañía.

Persona denunciante:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso laboral.

Persona denunciada:

La persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo respecto de la cual se formule una denuncia o queja de acoso.

Acoso psicológico o moral en el trabajo:

Hostigamiento al que, de forma sistemática y prolongada, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocar serios trastornos psicológicos.

Acoso sexual:

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 el ámbito laboral presenta dos variantes:

- **Chantaj sexual:** Implica abuso de autoridad y se produce cuando la persona acosada se ve obligada a elegir entre someterse a los requerimientos del acosador o perder determinados beneficios en su empleo o condiciones de trabajo.



- Acoso sexual ambiental: Comportamiento de naturaleza sexual que genera un ambiente que resulta intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo, desfavorable o agresivo a quien lo sufre.

Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso discriminatorio:

Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y que supone un atentado contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, ofensivo o humillante.

A continuación se incluyen, a título orientativo y con carácter no exhaustivo, **ejemplos de conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral que ayuden a comprender y delimitar:**

a. Acoso psicológico o moral en el trabajo

- Cambiar la ubicación de una persona de manera injustificada y con el único objetivo de separarle de sus compañeros.
- Excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- No dirigir la palabra a una persona o prohibir o restringir el trato con esa persona a los demás.
- No asignar tareas a una persona, o asignarle tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas que supongan una carga de trabajo desproporcionada o excesiva en relación con la de sus compañeros.
- Controlar de manera desmedida el rendimiento de una persona.
- Difundir críticas de manera permanente sobre la vida personal de alguien.
- Difundir rumores falsos.
- Mofarse de las capacidades de una persona.
- Imitar los gestos, la voz o hacer parecer estúpida a una persona.
- Gritar o insultar a alguien.
- Amenazar verbalmente a una persona.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes que causen terror telefónico a la víctima.



- Agresiones físicas.

b. Acoso sexual

- Observaciones sugerentes o desagradables en relación con la apariencia o aspecto de una persona o de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas y no consentidas.
- Gestos obscenos.
- Usar imágenes de contenido sexual o pornográfico en el lugar o con las herramientas de trabajo.
- Rozamientos, contacto físico o acercamiento innecesario.
- Chistes o bromas ofensivas de carácter sexual.
- Lenguaje no verbal obsceno, como guiños, miradas o gestos.
- Demanda de favores sexuales, ya sea con o sin promesa de mejora o bajo amenaza.
- Observaciones clandestinas en lugares reservados tales como los servicios o los vestuarios.
- Agresiones físicas.

c. Acoso discriminatorio

- Ataques a las actitudes y creencias políticas, religiosas o a las convicciones de una persona.
- Mofas a la nacionalidad o procedencia de una determinada persona.
- Bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, origen, condición... de una persona.

No constituyen acoso las acciones aisladas o las situaciones derivadas de un clima de tensión o conflictividad laboral. Tampoco los conflictos interpersonales esporádicos que puedan darse dentro de las relaciones humanas y que, si bien pueden afectar a la organización del trabajo, no tienen como finalidad provocar trastornos psicológicos ni un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, para valorar de manera adecuada la concurrencia o no de las conductas anteriormente relacionadas se tendrán en cuenta las **circunstancias agravantes o atenuantes** que concurren en el caso concreto. A modo de ejemplo:

- **Se consideran circunstancias agravantes:**



- El abuso de superioridad jerárquica.
 - La alevosía.
 - La reiteración de las conductas ofensivas, una vez denunciados los hechos.
 - La condición de discapacitado de la víctima.
 - La pluralidad de acosadores.
- **Se consideran circunstancias atenuantes:**
 - El reconocimiento de los hechos por parte del acosador.
 - Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.

5. Objetivos

1. El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación ante cualquier situación de acoso psicológico o moral, acoso sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar este tipo de conductas en la compañía.
2. Promover una cultura de prevención contra cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, informando, sensibilizando y formando al personal de esPublico.
3. Prevenir todo comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso en el ámbito laboral.
4. Disponer de la organización específica necesaria para atender los casos que se produzcan.
5. Establecer los procedimientos de intervención adecuados, en caso de que se den conductas constitutivas de acoso.
6. Garantizar la seguridad de las personas víctimas de acoso laboral.



6. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir y evitar cualquier situación de acoso en el ámbito laboral, se establecen las siguientes medidas:

- Divulgación y puesta a disposición del personal de esPublico de este Protocolo.
- Comunicación de los miembros de la Comisión de Atención al Acoso.
- Formación general en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- Realización de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso ocurridos en la organización, si se producen.
- Evaluación de riesgos que permitan detectar con la debida antelación situaciones de acoso, especialmente en los colectivos más susceptibles de sufrirlo.
- Evaluación y revisión periódica del Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo.
- Seguimiento de los casos de bajas médicas producidas como consecuencia de una situación de acoso en el trabajo.

7. Procedimiento de actuación en casos de acoso laboral

La Comisión de Atención al Acoso

La Comisión de Atención al Acoso estará formada por 7 personas, designadas por su competencia o formación. La designación de los miembros de la Comisión se realizará por la dirección de esPublico, la cual formará parte de la propia Comisión.

Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal de esPublico.

Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría.



Los miembros de la Comisión deberán abstenerse de participar en procedimientos de acoso cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- Tener interés personal en la denuncia de que se trate o en otra en cuya resolución pudiera influir la de aquella.
- Tener relación de parentesco con cualquiera de los interesados.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los interesados.

Son funciones de la Comisión:

- Recibir las denuncias por acoso en el ámbito laboral.
- Informar a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- Prestar asesoramiento, informando a las personas interesadas sobre sus derechos y obligaciones, procedimientos previstos en este Protocolo, etc.
- Verificar los hechos recogidos en la denuncia, al objeto de decidir si procede o no tramitar procedimiento alguno.
- Tramitar la denuncia y, en su caso, elaborar el Informe de Valoración con las conclusiones de la investigación, que servirá de base para que el responsable de Recursos Humanos o la Dirección General dicte resolución definitiva.

Procedimiento de actuación: fase informal y fase formal del procedimiento

1. Presentación de la denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso en el ámbito laboral, o cualquier otra persona dentro de dicho ámbito de aplicación que tenga conocimiento de que se está dando esta situación, podrá presentar denuncia escrita, según el modelo que consta como Anexo a este Protocolo, aportando indicios suficientes, ante cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso o en la dirección prevencion_acoso@espublico.com.

Si la denuncia se presenta por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá corroborarla por escrito en el plazo máximo de 3 días.



Recibida la denuncia o corroborada la misma, la Comisión de Atención al Acoso se reunirá en el plazo de 2 días laborables al objeto de realizar un breve análisis sobre la situación descrita y confirmar la veracidad de los hechos, descartando incongruencias e imprecisiones.

Además, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad del expediente, la Comisión asignará un código identificativo a la denuncia que figurará en toda la documentación que se genere a partir de este momento.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

- a. Archivar la denuncia, ya sea por desistimiento de la persona denunciante o porque faltaran indicios fundados de acoso.
- b. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar, previa conformidad del denunciante, la fase informal del procedimiento.
- c. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar la fase formal del procedimiento.

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento al denunciante, a la Dirección de Recursos Humanos o Dirección General. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a los responsables de las áreas o departamentos afectados.

2. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso solicitará de manera fundada a la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección General de la compañía la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios. Así, entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Informar a los responsables de los departamentos afectados.
- Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.
- Cambio de puesto y/o turno de trabajo.
- Cese de funciones del presunto infractor, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
- Cualquier otra medida que se estime necesaria para evitar mayores perjuicios para las personas afectadas y para la propia compañía.



Cualquiera de estas medidas cautelares podrá adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.

3. Inicio del procedimiento: fase informal

Una vez recibida la denuncia y ratificada en su caso por la víctima, tras un primer análisis donde se evidencien indicios de acoso, y siempre que el denunciante muestre su total conformidad, podrá desarrollarse esta fase informal del procedimiento cuyo fin es tratar de resolver el problema sin necesidad de iniciar un procedimiento formal sancionador. Incluso, se podría tratar de solucionar la situación de conflicto basándose en el diálogo entre las partes y explicando a la persona denunciada lo impropio de su conducta y que debe cesar en ello.

Durante esta fase, que no excederá de 7 días laborables, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro.

Para ello, la Comisión podrá designar a una persona neutral que ejercerá labores de mediación entre las partes. En todo caso, la participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria.

Son funciones del mediador:

- Atender a la presunta víctima de acoso.
- Entrevistarse con las partes y los testigos, para recabar toda la información que sea necesaria.
- Acceder a todos los medios de prueba y la información que consideren necesarios.
- Redactar un informe con sus conclusiones, que será remitido a la Comisión de Atención al Acoso.

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constatare la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso laboral, se procederá al archivo de la denuncia. También se archivará en caso de que desista el denunciante.

En el caso de alcanzar un acuerdo entre las partes en esta fase informal del procedimiento, este deberá ser ratificando y firmando por ambos, denunciante y denunciado.



En el caso contrario, en el que ambas partes no alcancen un acuerdo, se dará comienzo a la tramitación de la fase formal del procedimiento.

4. Tramitación del procedimiento: fase formal

La fase formal se iniciará cuando no se alcance acuerdo en la fase informal o las acciones denunciadas sean de tal gravedad que la Comisión de Atención al Acoso valore, una vez recibida la denuncia, que éste es el cauce adecuado para tramitarlas; o, finalmente, cuando la persona presuntamente acosada considere que no resulta adecuado acudir al procedimiento informal.

La Comisión de Atención al Acoso nombrará, entre sus miembros, una persona instructora que podrá, durante el plazo de 3 días laborables, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. En caso de que la persona denunciante sea distinta de la presunta víctima, se pondrá en contacto con ésta al objeto de verificar la denuncia y recabar la necesaria corroboración de la denuncia. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso laboral, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere.

Si no se alcanzase ningún acuerdo, la persona instructora redactará, en el plazo de otros tres días laborables, acta valorando las entrevistas realizadas y la remitirá a la Comisión de Atención al Acoso.

La Comisión de Atención al Acoso, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará, en el plazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

En el Informe de Valoración de la Comisión se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas correctoras propuestas. Además, recogerá las conclusiones de todo lo actuado hasta el momento y propondrá:

- Archivar la denuncia, por desistimiento del denunciante, por acuerdo entre las partes o por falta de indicios suficientes para continuar.



- En caso contrario, ser el paso previo a la incoación del correspondiente expediente sancionador.

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima, a la Dirección de Recursos Humanos o a la Dirección General.

Durante el plazo de cinco días laborables, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas.

De todo lo actuado, quedará constancia por escrito en el expediente, siendo urgente y confidencial todo el procedimiento.

5. Resolución

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión por la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección General de esPublico, ésta dispondrá de un plazo máximo de cinco días laborables para dictar resolución, acordando las medidas propuestas por la Comisión de Atención al Acoso.

Esta resolución se notificará a la presunta víctima y a la persona denunciante y contra la misma cabrán los recursos previstos legalmente.

8. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el Vigente Ordenamiento Jurídico Laboral y en el convenio colectivo de aplicación a esPublico.

9. Seguimiento y actualización

El seguimiento y actualización de este Protocolo será realizado por la propia Comisión de Atención al Acoso, quien a lo largo de su experiencia incorporará las medidas correctoras que lo mejoren o perfeccionen en el cumplimiento de los objetivos que este mismo



Protocolo establece en su punto 4.5 Las mejoras o medidas correctoras se aplicarán de forma inmediata para que surtan efecto lo antes posible.

Cuando se produzca la reincorporación del empleado que ha estado de baja después de una situación de acoso laboral, se deberán adoptar las medidas pertinentes al objeto de evitar que se produzca cualquier tipo de hostilidad en el ámbito laboral.



ANEXO I

Denuncia por acoso en el trabajo **Dirigida a la Comisión de Atención al Acoso**

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos

NIF

Correo electrónico

Teléfono móvil

En calidad de:

Presunta víctima Testigo Otra _____

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Nombre y apellidos

Datos de contacto (correo electrónico, teléfono,...)

Destino

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos

Destino



OBJETO DE LA DENUNCIA

Descripción de los hechos

Modo de acreditación

Documentalmente Testigos Ninguna Otras

Por todo lo cual, pongo en conocimiento de la Comisión de Atención al Acoso Laboral los hechos referidos, al objeto que tenga conocimiento de los mismos y, en su caso, adopte las medidas que estime oportunas.

Documentación aportada

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____ a _____ de _____ de 20____.

Fdo. _____

La persona denunciante

