

KDA

PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN DO ACOSO LABORAL NO CONCELLO DE CULLEREDO

ÍNDICE

ARTIGO 1. Obxecto

ARTIGO 2. Ámbito de aplicación

ARTIGO 3. Principios reitores

ARTIGO 4. Definicións

ARTIGO 5. Obxectivos xerais e específicos

ARTIGO 6. Medidas preventivas

ARTIGO 7. Procedemento de actuación en casos de acoso

ARTIGO 8. Leitos especiais de actuación ante a AEPD

ARTIGO 9. Faltas e sancións

ARTIGO 10. Seguimento e avaliación

ANEXO 1. Listaxe de condutas constitutivas de acosos laboral

ANEXO 2. Modelo de denuncia

ARTIGO 1. Obxecto

O obxecto deste protocolo é definir o marco de actuación para a prevención e protección das/os empregadas/os públicos do Concello de Culleredo en casos de acoso de calquera tipo no ámbito laboral, así como das medidas destinadas á atención da vítima, en casos de reclamacións ou denuncias.

ARTIGO 2. Ámbito de aplicación

Este protocolo aplicárase a toda persoa que preste servizo nesta Administración, sexa cal sexa o carácter ou a natureza xurídica da súa relación laboral.

Quedan excluídas do ámbito de aplicación do Protocolo as empresas externas contratadas pola Administración, aínda que deberán ser informadas sobre a súa existencia.

ARTIGO 3. Principios reitores

- O Concello velará pola dignidade das/os empregadas/os municipais, poñendo en marcha todas as medidas necesarias para crear e protexer unha contorna laboral libre de todo tipo de acoso.
- O Concello respectará os principios recolleitos na normativa reguladora de Protección de Datos de carácter persoal e minimizará os tratamentos de datos persoais das persoas da súa plantilla que poidan supoñer un incremento do risco de condutas constitutivas de acoso. En calquera caso, terá en conta o posible impacto de xénero dos tratamentos que leven a cabo.
- Calquera persoa que teña coñecemento dunha situación incluída baixo o ámbito de aplicación deste Protocolo ten a obrigaón de denunciala ante os seus superiores xerárquicos ou ante a Comisión de Atención ao Acoso Laboral.
- As/os responsables dos diferentes centros ou unidades de traballo teñen a obrigaón de velar polo bo ambiente laboral e prestar atención a calquera situación que poida supoñer acoso a calquera das persoas ao seu cargo.
- Os procedementos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situacións de acoso no ámbito laboral resolveranse á maior celeridade posible.
- Velarase de maneira especial pola privacidade do actuado, co consecuente deber de sixelo, facendo un tratamento reservado da información relativa ás situacións constitutivas de acoso e ás persoas implicadas, garantindo que toda persoa que interveña no procedemento comprométase a non transmitir nin divulgar información relacionada cunha denuncia presentada.

C.I.F. P-1503100-H

- O Concello recoñece o papel da representación sindical na prevención, denuncia e vixilancia do cumprimento da normativa laboral e de condicións de traballo, proporcionando a información, así como o apoio e representación dos empregados que así o soliciten. A representación sindical terá dereito a estar informada sobre o número de denuncias, investigacións e medidas que se adopten neste ámbito.
- Sancionaranse os casos de denuncias, alegacións ou declaracións feitos con mala fe ou aqueles en que os datos ou testemuños que se acheguen sexan falsos.

ARTIGO 4. Definicións

Persoa protexida:

Toda persoa incluída no ámbito de aplicación deste Protocolo que se considere vítima de acoso laboral, incluído o persoal de prácticas que puidese estar no Concello.

Persoa denunciante:

Toda persoa incluída no ámbito de aplicación deste Protocolo que expuxese unha denuncia ou queixa de acoso laboral.

Persoa denunciada:

A persoa incluída no ámbito de aplicación do Protocolo respecto da cal se formule unha denuncia ou queixa de acoso.

Acoso psicolóxico ou moral no traballo:

Fustrigación ao que, de forma sistemática e prolongada, vese sometida unha persoa no ámbito laboral e que adoita provocarlle trastornos psicolóxicos.

Acoso sexual:

Calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se de unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva. No ámbito laboral presenta dúas variantes:

- Chantaxe sexual: Implica abuso de autoridade e prodúcese cando a persoa acosada vese obrigada a elixir entre someterse aos requirimentos da persoa acosadora ou perder determinados beneficios no seu emprego ou condicións de traballo.

- Acoso sexual ambiental: Comportamento de natureza sexual que xera un ambiente que resulta intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo, desfavorable ou agresivo a quen o sofre.

Acoso por razón de sexo:

Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Acoso discriminatorio:

Conduta non desexada que, de maneira inxusta e desfavorable, diferenza no trato ás persoas en función da súa orixe racial ou étnica, relixión, conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e que supón un atentado contra a súa dignidade, creando unha contorna intimidatorio, ofensivo ou humillante.

C.I.F. P-1503100-H

ARTIGO 5. Obxectivos xerais e específicos

O obxectivo xeral deste Protocolo é definir o marco de actuación ante calquera situación de acoso psicolóxico ou moral, acoso sexual ou por razón de sexo ou acoso discriminatorio, coa finalidade de evitar este tipo de condutas no Concello.

Son, ademais, obxectivos específicos do Protocolo:

1. Promover unha cultura de prevención contra calquera tipo de acoso no ámbito laboral, informando, sensibilizando e formando ao persoal do Concello.
2. Previr todo comportamento que poida ser constitutivo de acoso no ámbito laboral.
3. Dispoñer da organización específica necesaria para atender os casos que se produzan.
4. Establecer os procedementos de intervención adecuados, no caso de que se dean condutas constitutivas de acoso.
5. Garantir a seguridade das persoas vítimas de acoso laboral.

ARTIGO 6. Medidas preventivas

Co obxectivo de previr e evitar calquera situación de acoso no ámbito laboral, establécense as seguintes medidas:

De sensibilización e comunicación interna:

- Divulgación e posta ao disposición de todo o persoal deste Protocolo.
- Elaboración e difusión de folletos informativos a todos os departamentos, con información sobre cuestións tales como a identidade das persoas que compoñen a Comisión de Atención ao Acoso ou os procesos de actuación ante situacións de acoso.
- Elaboración e colocación de carteis informativos nos taboleiros e na web municipais.

De formación:

- Formación xeral en políticas de xénero e igualdade entre homes e mulleres.
- Formación específica en materia de acoso no ámbito laboral, especialmente acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Formación ás persoas que vaian intervir nos procesos que se desenvolvan no ámbito deste protocolo, así como aos sindicatos e persoas que integrarán a Comisión de Atención ao Acoso.

C.I.F. P-1503100-H

De investigación, coñecemento e avaliación:

- Realización de estatísticas sobre intervencións e casos de acoso ocorridos na organización.
- Avaliación de riscos que permitan detectar coa debida antelación situacións de acoso, especialmente nos colectivos máis susceptibles de sufrilo.
- Avaliación e revisión periódica do Protocolo.
- Seguimento dos casos de baixas médicas producidas como consecuencia dunha situación de acoso no traballo.

ARTIGO 7. Procedemento de actuación en casos de acoso

A Comisión de Atención ao Acoso Laboral

A Comisión de Atención ao Acoso Laboral estará formada por 5 empregadas/os públicos. A designación e destitución dos seus membros, que tenderá a ser paritaria, realizarase polo/a Alcalde/sa a proposta do Comité de Seguridade e Saúde.

5 de 17

Ademais das persoas titulares, nomearanse aos seus correspondentes suplentes, que lles substituirán en casos de ausencia, vacante ou por incorrer o titular en causa de abstención ou recusación.

Unha vez nomeados, farase público o devandito nomeamento para o seu xeral coñecemento por todo o persoal do Concello.

Os membros da Comisión actuarán de maneira independente e imparcial e comprometeranse a gardar confidencialidade respecto de todos os feitos e datos dos que teñan coñecemento como consecuencia da súa condición de membro da Comisión, en particular daqueles que proveñan da tramitación dun procedemento regulado no presente Protocolo. As súas decisións adoptaranse por maioría.

Aos membros da Comisión seranlles de aplicación as normas sobre abstención e recusación previstas nos artigos 23 e 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público.

C.I.F. P-1503100-H

Son funcións da Comisión:

- Recibir as denuncias por acoso no ámbito laboral.
- Informar á persoa denunciada sobre a existencia da denuncia e darlle audiencia.
- Prestar asesoramento, informando as persoas interesadas sobre os seus dereitos e obrigacións, procedementos previstos neste Protocolo, e de todo o que teña transcendencia para os efectos deste Protocolo.
- Verificar os feitos recolleitos na denuncia, ao obxecto de decidir se procede ou non tramitar procedemento algún.
- Tramitar a denuncia e, no seu caso, elaborar o Informe de Valoración coas conclusións da investigación, que servirá de base para que o alcalde/sa ou pola súa delegación a concellería competente na materia de Recursos Humanos dite resolución definitiva.

Procedemento de actuación: fase informal e fase formal do procedemento

a. Presentación da denuncia

Toda persoa incluída no ámbito de aplicación deste Protocolo que se considere vítima de acoso no ámbito laboral, ou calquera outra persoa dentro de devandito ámbito de aplicación que teña coñecemento de que se está dando

esta situación, poderá presentar denuncia escrita, segundo o modelo que figura como Anexo a este Protocolo, achegando indicios suficientes, ante calquera membro da Comisión de Atención ao Acoso Laboral, directamente ante o seu Responsable administrativo ou político, ou ben na dirección de correo electrónico da Comisión de Atención ao Acoso Laboral creada para o efecto.

Se a denuncia preséntase por unha terceira persoa, deberá informarse á presunta vítima, que deberá corroborala por escrito no prazo máximo de tres días.

Recibida a denuncia ou corroborada a mesma, a Comisión de Atención ao Acoso Laboral reunirse no prazo de dous días laborables ao obxecto de realizar unha breve análise sobre a situación descrita e confirmar a presunta veracidade dos feitos, descartando incongruencias e imprecisións.

Ademais, co fin de garantir a intimidade e confidencialidade do expediente, a Comisión asignará un código identificativo á denuncia que figurará en toda a documentación que se xere a partir deste intre.

Resultado desta primeira análise, a Comisión poderá:

- Arquivar a denuncia, porque faltasen indicios fundados de acoso.
- Identificar a situación denunciada como acoso laboral e iniciar, previa conformidade da presunta vítima, a fase informal do procedemento.
- Identificar a situación denunciada como posible acoso laboral e iniciar a fase formal do procedemento.

Das conclusións desta primeira análise darase coñecemento á persoa denunciada, á persoa presuntamente acosada e á Unidade de Recursos Humanos. Ademais, no caso de que sexa necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, darase traslado, igualmente, aos responsables das áreas ou departamentos afectados.

b. Medidas cautelares

Para garantir a protección das persoas implicadas no procedemento, cando se considere que hai indicios suficientes da existencia de acoso, a Comisión de Atención ao Acoso Laboral solicitará de maneira fundada ao Departamento de Recursos Humanos a adopción das medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, co fin de evitar maiores prexuízos. Así, entre outras, poderán adoptarse as seguintes medidas:

- Informar ás/os responsables dos departamentos afectados.
- Separación da presunta vítima e da persoa denunciada.
- Cambio de posto e/o quenda de traballo.
- Modificación temporal de funcións, ou cambio temporal de posto de traballo, do presunto infractor/a, nos casos máis graves, debidamente xustificados e sempre que a conduta de acoso puidese ocasionar prexuízos ao servizo.
- Calquera outra medida que se estime necesaria para evitar maiores prexuízos para as persoas afectadas e para o propio Concello.

Ditas medidas cautelares poderá adoptarse, en caso de ser necesario, ao longo de todo o procedemento.

C.I.F. P-1503100-H

c. Inicio do procedemento: fase informal

Unha vez recibida a denuncia e ratificada, no seu caso, pola presunta vítima, tras unha primeira análise onde se evidencien indicios de acoso e sempre que a persoa protexida mostre a súa total conformidade, poderá desenvolverse esta fase informal do procedemento cuxo fin é tratar de resolver o problema sen necesidade de iniciar un procedemento formal sancionador. Mesmo, poderíase tratar de solucionar a situación de conflito baseándose no diálogo entre as partes e explicando á persoa denunciada o impropio da súa conduta e que debe cesar nela.

Durante esta fase, que non excederá de sete días laborables, buscarase resolver o conflito de maneira áxil e dialogada, tentando poñer fin á situación e poñendo todos os medios para evitalo nun futuro. Para iso, a Comisión poderá designar a unha persoa neutral que exercerá labores de mediación entre as partes. En todo caso, a participación das partes neste procedemento de mediación será voluntaria.

Son funcións do/da mediador/a:

- Atender á presunta vítima de acoso.
- Entrevistarse coas partes e as/as testemuñas, para solicitar toda a información que sexa necesaria.
- Acceder a todos os medios de proba e a información que considere necesarios.

- Redactar un informe coas súas conclusións, que será remitido á Comisión de Atención ao Acoso Laboral.

No caso de que do informe de conclusións do mediador/a constátase a falta de indicios suficientes para considerar os feitos como acoso laboral, procederase ao arquivo da denuncia.

No caso de alcanzar un acordo entre as partes nesta fase informal do procedemento, este deberá ser ratificado e asinado por ambos, persoa protexida e persoa denunciada.

No caso contrario, no que as partes non alcancen un acordo, darase comezo á tramitación da fase formal do procedemento.

d. Tramitación do procedemento: fase formal

C.I.F. P-1503100-H

A fase formal iniciárase cando non se alcance acordo na fase informal; cando as accións denunciadas sexan de tal gravidade que a Comisión de Atención ao Acoso Laboral valore, unha vez recibida a denuncia, que este é o leito adecuado para tramitalas; ou, finalmente, cando a persoa presuntamente acosada considere que non resulta adecuado acudir ao procedemento informal.

A Comisión de Atención ao Acoso Laboral nomeará, entre os seus membros, unha persoa instrutora que poderá, durante o prazo de tres días laborables, realizar as entrevistas que considere pertinentes. En primeiro lugar, entrevistárase coa presunta vítima de acoso. Posteriormente, entrevistárase coa persoa denunciada, informándolle do carácter inadecuado do comportamento que foi obxecto da denuncia e da posibilidade de que sexa cualificado como acoso laboral, coa intención de que se retracte e alcanzar unha solución adecuada para as partes. Poderá, así mesmo, reunirse con testemuñas, se as houbera.

Se non se alcanzase ningún acordo, a persoa instrutora redactará, no prazo doutros tres días laborables, acta valorando as entrevistas realizadas e as remitirá á Comisión de Atención ao Acoso Laboral.

A Comisión, á vista de todas as actuacións practicadas, elaborará, no prazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para iso, tomará en consideración a acta do instrutor/a e, se así o considera, poderá solicitar asesoramento externo a persoas ou organizacións expertas en materia de prevención e actuación ante o acoso.

Así mesmo, poderá realizar entrevistas coas partes e con posibles testemuñas.

No Informe de Valoración da Comisión indicárase se existen indicios de acoso laboral ou non, así como as medidas correctoras propostas. Ademais, recolleranse as conclusións de todo o actuado ata o momento e propoñerase:

- Arquivar a denuncia por acordo entre as partes ou por falta de indicios suficientes para continuar.
- Incoar, se procede, o correspondente expediente disciplinario, tendo o Informe de Valoración carácter de Expediente Informativo.

Do Informe de Valoración darase traslado á persoa denunciada, á presunta vítima e á Unidade de Recursos Humanos.

Durante o prazo de cinco días laborables, tanto a persoa denunciada como a presunta vítima poderán realizar alegacións ou presentar novas probas.

De todo o actuado quedará constancia por escrito, sendo urxente e confidencial todo o procedemento.

C.I.F. P-1503100-H

e. Resolución

Recibido o Informe de Valoración da Comisión de Atención ao Acoso Laboral pola Unidade de Recursos Humanos, procederase, nun prazo máximo de cinco días hábiles, a preparar unha resolución da Alcaldía a fin de aplicar aquelas medidas propostas pola citada Comisión, sempre que tales medidas sexan acordos coa normativa aplicable.

Esta resolución notificarase á persoa protexida e á persoa denunciada e contra a mesma caberán os recursos legalmente previstos.

ARTIGO 8. Caucos especiais de actuación ante a AEPD

Nos casos nos que o acoso producísease a través de tratamentos ilícitos de datos persoais, a persoa afectada poderá solicitar a tutela dos seus dereitos, interpoñer unha reclamación que devindica nun procedemento sancionador, ou solicitar medidas cautelares urxentes á Axencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En situacións excepcionalmente delicadas, cando as imaxes inclúan contido sexual ou mostren actos de violencia, poñendo no alto risco os dereitos e liberdades dos afectados, a AEPD dispón dunha Canle prioritaria para comunicar a difusión ilícita deste contido sensible, co obxectivo de dar unha resposta rápida á devandita situación.

ARTIGO 9. Faltas e sancións

As faltas cometidas polas persoas incluídas no ámbito de aplicación deste Protocolo clasificaranse e sancionarán de acordo coa normativa aplicable ás/os empregadas/os públicos que se inclúen no ámbito de aplicación deste Protocolo.

ARTIGO 10. Seguimento e avaliación

O seguimento e control das medidas correctoras propostas tras o procedemento de actuación nun caso de acoso corresponderá a cada Concellería con delegación, segundo a área de que se trate.

Cando se produza a reincorporación do empregado/a que, no seu caso, estivese de baixa despois dunha situación de acoso, deberanse adoptar as medidas pertinentes ao obxecto de evitar que se produza calquera tipo de hostilidade no ámbito laboral.

Anualmente, a Comisión de Atención ao Acoso emitirá un informe en relación cos procedementos de actuación tramitados (denuncias presentadas, datos relativos ao xénero das persoas denunciante e denunciadas, procedementos informais tramitados, resolucións dos procedementos formais, sancións impostas...).

A Comisión propoñerá a revisión do presente Protocolo cando detecte fallos na súa aplicación ou considere necesario a súa actualización. A revisión deberá ser aprobada pola Mesa Xeral de Negociación do persoal funcionario e laboral do Concello, previa consulta co Comité de Seguridade e Saúde.

C.I.F. P-1503100-H

Anexo 1. Listaxe de condutas constitutivas de acoso laboral

A continuación inclúense, a título orientador e con carácter non exhaustivo, exemplos de condutas constitutivas de acoso no ámbito laboral. Consideraranse como tales independentemente do medio ou formato no que se desenvolvan e terase especialmente en conta se para a súa produción fíxose un tratamento ilícito de datos persoais ou se se utilizaron na súa difusión as novas tecnoloxías (redes de mensaxería instantánea ou redes sociais):

a. Acoso psicolóxico ou moral no traballo

- Cambiar a localización dunha persoa de maneira inxustificada e co único obxectivo de separarlle dos seus compañeiros/s.
- Excluir ou illar da actividade profesional a unha persoa.
- Non dirixir a palabra a unha persoa ou prohibir ou restrinxir o trato con esa persoa ás demais.
- Non asignar tarefas a unha persoa, ou asignarlle tarefas sen sentido, degradantes ou moi por baixo das súas capacidades.
- Asignar tarefas que supoñan unha carga de traballo desproporcionada ou excesiva en relación coa das súas compañeiras/os.
- Controlar de maneira desmedida o rendemento dunha persoa.
- Difundir ou publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre a vida persoal de alguén, chistes ofensivos ou desmérito da valía profesional dun/a traballador/a.
- Mofarse das capacidades dunha persoa.
- Imitar os xestos, a voz ou facer parecer estúpida a unha persoa.
- Gritar ou insultar a alguén.
- Ameazar verbalmente a unha persoa.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes que causen terror telefónico á vítima.
- Agresións físicas.

C.I.F. P-1503100-H

b. Acoso sexual

- Observacións suxestivas ou desagradables en relación coa aparencia ou aspecto dunha persoa ou de contido libidinoso.
- Invitacións impúdicas e non consentidas.
- Xestos obscenos.
- Usar imaxes de contido sexual ou pornográfico no lugar ou coas ferramentas de traballo.
- Rozamentos, contacto físico ou achegamento innecesario.
- Gravar imaxes degradantes que afecten á intimidade das persoas traballadoras.
- Difundir imaxes ou vídeos de contido sexual entre traballadores/as.
- Publicar ou difundir mensaxes ou contido audiovisual (imaxes, memes etc.)/ etc.) que teñan por obxecto menoscabar a dignidade da persoa traballadora e crear unha contorna humillante ou hostil.
- Difundir ou publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre a vida persoal de alguén, chistes ofensivos ou desmérito da valía profesional da persoa traballadora, cando teñan carácter sexual.
- Linguaxe non verbal obsceno, como chiscadelas, miradas ou xestos.
- Demanda de favores sexuais, xa sexa con ou sen promesa de mellora ou baixo ameaza.
- Observacións clandestinas en lugares reservados tales como os servizos ou os vestiarios.
- Agresións físicas.

c. Acoso discriminatorio

- Ataques ás actitudes e crenzas políticas, relixiosas ou ás conviccións dunha persoa.
- Mofas á nacionalidade ou procedencia dunha determinada persoa.

- Bromas ou comentarios ofensivos sobre a aparencia, orixe, condición... dunha persoa.
- Difundir ou publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas, chistes ofensivos ou desmérito da valía profesional da persoa traballadora, cando estean relacionados co sexo da persoa traballadora, a súa orientación ou identidade sexual, a súa ideoloxía, as súas crenzas ou as súas conviccións.

Non constitúen acoso as accións illadas ou as meras situacións de tensión no traballo. Tampouco os conflitos interpersoais esporádicos que poidan darse dentro das relacións humanas e que, aínda que poden afectar á organización do traballo, non teñen como finalidade provocar trastornos psicolóxicos nin un efecto intimidatorio, degradante ou ofensivo.

En todo caso, para valorar de maneira adecuada a concorrencia ou non das condutas anteriormente relacionadas teranse en conta as circunstancias agravantes ou atenuantes que concorran no caso concreto. Así, e a modo de exemplo:

Considéranse circunstancias agravantes:

- O abuso de superioridade xerárquica.
- A aleivosía.
- A reiteración das condutas ofensivas, unha vez denunciados os feitos.
- A condición de discapacitado da vítima.
- A pluralidade de acosadores.

Considéranse circunstancias atenuantes:

- O recoñecemento dos feitos por parte do acosador.
- Aceptar o resultado do procedemento informal.

C.I.F. P-1503100-H

Anexo 2. Modelo de denuncia

DENUNCIA POR ACOSO NO TRABALLO

DATOS DA PERSOA DENUNCIANTE

Nome e Apelidos

NIF

Teléfono Email

En calidade de:

☐ Presunta vítima ☐ Representante sindical ☐ Testes ☐ ña ☐ Outra

DATOS DA PRESUNTA VÍTIMA

Nome e Apelidos

NIF

Sexo: ☐ Home ☐ Muller

Datos de contacto (email, tfno.)

Centro/unidade de traballo

Posto de traballo

DATOS DA PERSOA DENUNCIADA

Nome e Apelidos

Sexo: ☐ Home ☐ Muller

Datos de contacto (email, tfno....)

Centro/unidade de traballo

Posto de traballo

Relación laboral coa presunta vítima

C.I.F. P-1503100-H

OBXECTO DA DENUNCIA

Descrición dos feitos:

C.I.F. P-1503100-H

Modo de acreditación:

- ☐ Documentalmente
- ☐ Mediante testemuñas
- ☐ Ningunha
- ☐ Outras

Por todo o cul, poño en coñecemento da Comisión de Atención ao Acoso os feitos referidos, ao obxecto de que teña coñecemento dos mesmos e, no seu caso, adopte as medidas que estime oportunas.

DOCUMENTACIÓN APORTADA

DATA E SINATURA

Declaro baixo a miña responsabilidade que os datos facilitados son certos.

En _____, a _____ de _____ de 20__.

A/O denunciante,

Asdo.: _____

C.I.F. P-1503100-H

COMISIÓN DE ATENCIÓN AO ACOSO LABORAL