

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FEMP)

Madrid, 4 de octubre de 2013

Preámbulo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos (artículo 40.2) el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Lo inaceptable de estas conductas es igualmente sancionado en el 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, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda 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.

Las acciones de prevención y de sanción del acoso laboral se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con 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*.

En lógica consecuencia a este planteamiento, la función pública también regula el acoso laboral en la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (*artículo 95.2, letra o*.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto tanto por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos y, en particular, haciéndose eco del compromiso recogido en el *Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Dialogo Social 2010-2011*, desde la Secretaría de Estado para la Función Pública se consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En este contexto, tanto la Dirección de la FEMP como su Comité de Empresa, manifiestan su total compromiso en la erradicación de las conductas constitutivas de acoso laboral.

Por todo ello, en la defensa de ese objetivo común y en el ejercicio de la negociación colectiva, ambas partes acuerdan aprobar el siguiente *“Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)”* que regirá, desde su entrada en vigor, el procedimiento aplicable a las conductas tipificadas como acoso laboral que puedan tener lugar en el ámbito de trabajo de la Federación.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA FEMP

TÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1: Ámbito de aplicación.

El presente protocolo se aplicará a todas las personas que presten sus servicios profesionales en la Federación Española de Municipios y Provincias, con independencia del tipo de contrato laboral con el que se encuentren vinculadas a la misma, y soliciten expresamente su aplicación en los términos previstos en el mismo.

Este protocolo establece, con carácter general, la obligación de todo trabajador de la FEMP de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca, reconociendo a la persona afectada por un hecho de acoso laboral la posibilidad de denunciarlo ante la organización y el derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Del mismo modo, quienes ejerzan responsabilidades directivas en la FEMP también quedan obligados a atender y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

Las empresas externas contratadas por la FEMP serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación. Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as de la FEMP y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

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

TÍTULO II

Definiciones

Artículo 2: Definición de acoso laboral o “*mobbing*”.

La expresión acoso laboral hace referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «*acoso moral o psicológico en el trabajo*» –en su terminología inglesa, «*mobbing*»–.

Conforme al ordenamiento jurídico vigente, se considera como acoso psicológico o moral *«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 aquélla/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».*

Artículo 3: Elementos necesarios para el acoso psicológico o moral.

Para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (*mobbing*), se requerirá que se cumplan todas y cada una de las condiciones subrayadas en la definición:

- Una condición objetiva (realización de una conducta de hostigamiento o presión intensa, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros – acoso vertical y horizontal);
- Una condición temporal (reiteración y prolongación en el tiempo);
- Y, una condición subjetiva (con la finalidad de crear un entorno hostil y humillante).

En consecuencia, todo conflicto que, afectando al ámbito laboral, en la medida que se da en su entorno e influye en la organización, no reúna las referidas condiciones estará excluido del ámbito de aplicación del presente protocolo.

Artículo 4: Conductas no constitutivas de acoso laboral.

Conforme a lo establecido en el artículo anterior no tendrán la consideración de acoso psicológico o *mobbing*, sin perjuicio de que constituyan otro tipo de infracción, las siguientes situaciones:

- 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.

- 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.
- 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 las 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.

Artículo 5: Conductas consideradas como acoso laboral.

De acuerdo a las definiciones contenidas en este título, las siguientes conductas tienen consideración de acoso laboral o *mobbing*:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- 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.

Estas conductas quedan expresamente prohibidas así como cualquier otra que, no estando incluida en la relación anterior, reúna los elementos recogidos en el artículo 3 de este protocolo, y serán

consideradas como falta laboral conforme a la legislación vigente en cada momento.

Asimismo, la FEMP adoptará las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se determine, conforme a lo establecido en este Protocolo, que tales conductas se han producido.

Artículo 6: Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico vigente, se considera *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*».

Del mismo modo, constituye *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*».

Se presumen conductas discriminatorias por razón de sexo las siguientes:

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En todo caso, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran conductas discriminatorias quedando expresamente prohibidas en el ámbito de las relaciones laborales de la FEMP. En consecuencia, son objeto de aplicación del presente protocolo y comprometen a la FEMP a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se aquéllas se produzcan.

TÍTULO III

Procedimiento de actuación

Artículo 7. Inicio y fases del procedimiento.

El procedimiento de actuación regulado en este protocolo se iniciará por denuncia escrita, conforme al modelo contenido en el anexo de este protocolo, y tendrá dos fases: en la primera o inicial, tendrán lugar las labores de indagación de los hechos denunciados y la valoración inicial de los mismos; en la segunda, se procederá a constituir un Consejo Asesor que será el encargado de establecer la sanción que corresponda conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 8. Primera fase.

1. Iniciación.

El procedimiento de actuación previsto en este protocolo se iniciará a partir de la presentación de un escrito o denuncia, conforme al modelo contenido en el anexo de este protocolo, dirigido al Director de Organización y Recursos o al responsable de la unidad de recursos humanos que proceda en su momento.

No se tendrá 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 la situación de acoso.

La unidad gestión responsable de la FEMP para la recepción y tramitación de esta denuncia será la Subdirección de Recursos Humanos y Organización, o aquella otra que desarrolle las competencias de recursos humanos.

La denuncia podrá presentarse ante:

- a) La Subdirección de Recursos Humanos y Organización (personal@femp.es).
- b) El Comité de Empresa de la FEMP, en cuyo caso trasladará la misma a la Subdirección de Recursos Humanos y Organización en un plazo no superior a 24 horas).
- c) Además, la FEMP habilitará en su *intranet* un apartado específico de tramitación de este tipo de denuncias.

Recibida la correspondiente denuncia, la Subdirección de Recursos Humanos y Organización deberá convocar al Comité de Seguridad y

Salud de la FEMP, que será el órgano encargado de la instrucción del procedimiento regulado en este protocolo, y deberá reunirse en un plazo no superior a tres días hábiles, contados desde el día siguiente de presentación de la denuncia.

2. Indagación y valoración previa.

Reunido el Comité de Seguridad y Salud, en el plazo de tres días hábiles deberá hacer una valoración previa de los hechos denunciados y tras ello podrá:

a) No admitir a trámite la denuncia por ser falsa, por no cumplir con las condiciones exigidas en el artículo 3 de este protocolo o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del mismo.

En cualquiera de estos casos, se remitirá informe a la Subdirección de Recursos Humanos y Organización sobre tales extremos, quien procederá al archivo de la denuncia y lo comunicará a las partes interesadas.

b) Admitir a trámite la denuncia por considerar que existen claros indicios de conductas de acoso laboral.

En este caso, se procederá a designar de entre los miembros del citado Comité a una Comisión paritaria FEMP-Comité de Empresa que tendrán la competencia de dar audiencia a las partes interesadas, así como elaborar la propuesta de informe de valoración inicial, todo ello en un plazo no superior a 10 días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia.

Serán de aplicación a los miembros de dicho esta Comisión las normas de abstención y recusación previstas por nuestro ordenamiento jurídico.

3. Audiencia a las partes interesadas.

Durante el plazo de 10 días hábiles establecido en el apartado anterior, la Comisión designada dará audiencia al denunciante/s y denunciado/s para que aleguen lo que estimen oportuno, quienes podrán acudir con los medios de prueba que consideren oportunos.

Este proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, pudiendo ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto del reclamante como de la persona presuntamente acosadora.

4. Elaboración de la propuesta de informe de valoración inicial.

La Comisión designada deberá, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en el apartado anterior, a la vista de la valoración previa y del desarrollo de sus actuaciones emitir un informe de valoración inicial optando por alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «*mobbing*» y tipificada en la normativa existente, se propondrá, a la Subdirección de Recursos Humanos y Organización, la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

c) Si se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico»-, pero no «*mobbing*», se comunicará a la Subdirección de Recursos Humanos y Organización que tome las medidas que competan para que la misma cese a la mayor brevedad posible.

d) Si existen indicios claros de acoso laboral, se hará constar en el referido informe que se deduce con claridad la existencia de acoso laboral, junto a la propuesta de incoación de un expediente disciplinario por una falta muy grave de acoso conforme a la legislación vigente, y solicitando, la aplicación, si proceden, de las medidas correctoras de la situación que estimen.

Este informe será remitido al «Comité Asesor para situaciones de acoso», previsto en el artículo 9 de este protocolo, que tendrá la competencia de proponer a la Dirección de Organización y

Recursos Humanos la adopción definitiva de las medidas propuestas.

e) Si existe una presunción y/o indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido. En el supuesto de que se presuma razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el Comité de Salud e Higiene, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible al «*Comité Asesor para situaciones de acoso*», constituido al efecto según lo dispuesto en el artículo siguiente, continuando con el procedimiento establecido en este protocolo.

Artículo 9. Segunda fase.

1. Constitución de un Comité Asesor.

En los supuestos en los que la Comisión designada por el Comité de Seguridad e Higiene de la FEMP, estime en su informe de valoración inicial lo previsto en los apartados 4. d) y 4. e) del artículo anterior, se constituirá «*Comité Asesor para situaciones de acoso*», en el plazo de cinco días hábiles desde la recepción del informe.

Dicho Comité estará constituido:

- Director de Organización y Recursos, o el directivo de la unidad de Recursos Humanos de mayor responsabilidad cualquiera que sea su denominación en el futuro.
- El Director de los Servicios Jurídicos de la FEMP o el directivo de mayor responsabilidad de esta unidad cualquiera que sea su denominación en el futuro.
- El Presidente/a del Comité de Empresa de la FEMP.
- Un/a experto/a designado/a al efecto (si el Comité lo estimara necesario).

Serán de aplicación a los miembros de dicho esta Comité las normas de abstención y recusación previstas por nuestro ordenamiento jurídico, rigiendo en su actuación la normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación; las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación; las disposiciones recogidas en el presente protocolo; y las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

2. Actuación del Comité Asesor en caso de que el informe inicial determine que existan indicios claros de conductas constitutivas de acoso laboral.

En el caso que el *Comité Asesor* reciba un informe de valoración inicial en los términos previstos en el artículo 8.4 d) su competencia quedará delimitada a la imposición de la sanción que proceda conforme a la legislación vigente. No será vinculante, aunque se tendrá en consideración, la propuesta de medidas que en su caso hayan sido incluidas por la Comisión designada por el Comité de Seguridad y Salud de la FEMP.

En todo caso, la posible sanción disciplinaria resultante deberá ser ajustada a derecho.

3. Actuación del Comité Asesor en caso de que el informe inicial determine que exista presunción o indicios de posibles conductas constitutivas de acoso laboral.

En el caso que el Comité Asesor reciba un informe de valoración inicial en los términos previstos en el artículo 8.4 e), podrá:

a) Dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

b) Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, se elaborará un informe conteniendo la estimación de los hechos a juicio del Comité Asesor como la propuesta de sanción a aplicar.

El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

En cualquiera de los dos casos emitirá informe de conclusiones con las formalidades previstas en el artículo siguiente.

Artículo 10. Contenido mínimo de los informes previstos en el presente protocolo.

Tanto los informes elaborados por el Comité de Seguridad y Salud de la FEMP contemplados en este Protocolo (informe de valoración previa e informe de valoración inicial) como el Informe de Conclusiones que

elaborará el Consejo Asesor deberán contener, al menos, los siguientes extremos:

- a) Composición del grupo/Comité Asesor.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c) Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- d) Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- e) Conclusiones.
- f) Medidas propuestas.

Artículo 11. Información a la Subdirección de Recursos Humanos y Organización.

Concluido el informe, el Comité Asesor remitirá copia del mismo debidamente firmada a la Subdirección de Recursos Humanos y Organización, o aquella otra que desarrolle estas competencias en un futuro cualquiera que sea su denominación, para la ejecución de las medidas que, en su caso se hayan acordado, y para la comunicación formal a las partes interesadas del resultado del procedimiento.

TÍTULO VI

Disposiciones comunes

Artículo 12. Medidas que pueden adoptarse en virtud de este protocolo.

Las medidas que se adopten en virtud del presente protocolo serán de índole disciplinaria y organizativa, con el objetivo de garantizar que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo.

Artículo 13. Garantías de los procedimientos.

En todo caso, los procedimientos contemplados en el presente protocolo deben garantizar:

- a) Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

c) Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

d) Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la FEMP deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

f) Protección de la salud de las víctimas: La FEMP deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

g) Prohibición de represalias: Quedan prohibidas expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Artículo 14. Colaboración de las unidades organizativas de la FEMP.

Todas las unidades organizativas de la FEMP, tendrán la obligación de colaborar con quienes desarrollen la instrucción a lo largo de todo el proceso de investigación.

Artículo 15. Medidas de prevención del acoso laboral.

La FEMP procederá a la comunicación de este Protocolo, procurando información detallada sobre el mismo a aquellas personas que tienen trabajadoras/es bajo su responsabilidad.

La Comisión de Seguridad y Salud de la FEMP podrá acordar, en su caso, medidas de difusión adicionales incluyendo campañas de sensibilización

Artículo 16. Entrada en vigor y vigencia.

El presente Protocolo entrará en vigor desde al día siguiente de su comunicación a todo el personal de la FEMP y tendrá una vigencia de cinco años, renovables por iguales períodos, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses.

ANEXO: MODELO DE ESCRITO DENUNCIA ACOSO LABORAL

DATOS SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Dirección General

Subdirección

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐

Si (especificar)

☐

No

SOLICITUD

☐

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral en la FEMP

FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

(Espacio reservado para la cumplimentación por parte de la Unidad gestora del procedimiento)

Fecha de entrada en la Unidad:

Firma y sello: