

**ANEXO I
PLAN IGUALDAD IRCO SL**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR
RAZÓN DE SEXO, ACOSO
DISCRIMINATORIO Y LABORAL DE LA
EMPRESA
INDUSTRIA RESTAURACIÓN COLECTIVA
SL**

alimentar cuidando
IRCO SL

Índice.

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	2
2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	2
3. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO.	6
4. ALCANCE.	6
5. PLAN DE ACCIÓN INTERNO.....	6
6. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO.....	8
ANEXOS:	12
ES ACOSO MORAL	12
NO ES ACOSO MORAL.....	12
COMUNICACIÓN AL MEDIADOR POR PARTE DEL TRABAJADOR AFECTADO.....	13
DENUNCIA A INSPECCIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A	14

alimentar cuidando

1.- Declaración de principios.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora para el IRCO S.L. y CUIDADORES IRCO S.L. en adelante GRUPO IRCO lo cual es consciente que el acoso moral, psicológico y sexual en el trabajo tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y también para el normal desarrollo de la actividad de las empresas

En virtud de este derecho la Dirección de esta empresa se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, La dirección e la empresa y la representación legal de los trabajadores acuerdan el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- GRUPO IRCO rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad, neutralidad y credibilidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

2. Definición de conceptos.

1.- ACOSO SEXUAL .- Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español).

La reiteración o frecuencia en el tiempo no es una nota imprescindible, ya que un mero acto de ataque o chantaje podrá constituir acoso sexual.

Conforme a lo especificado en la ley de Igualdad (art. 7)

- 1- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye el acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito, 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.
- 2- Constituye acoso por razón de sexo (acoso sexista) 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.
- 3- Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

1.1.- Tipos de Acoso Sexual:

a.- Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

b.- Acoso Sexual Ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

- Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que **no son deseadas** por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se de tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2.- ACOSO MORAL O MOBBING.- Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

“ TSJ Madrid ... toda conducta, practica o comportamiento de sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una/s persona/s en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando a su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando la autoexclusión”

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose 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 - . Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

Conductas constitutivas de acoso laboral: Trato vejatorio, abuso de autoridad, trato discriminatorio.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

Intencionalidad: la Autoexclusión

- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing".

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de el o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público. En definitiva, **un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.**

irco
alimentar cuidando

3. Objetivo del procedimiento contra el acoso.

La Dirección de la Empresa a través de este Procedimiento, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso contra los trabajadores, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en GRUPO IRCO S.L. un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes.

Los objetivos que con el presente protocolos se quieren alcanzar:

- Informar y formar a la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo.
- Integrar en la gestión de los RRHH las actuaciones para la prevención y resolución de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso, haciendo por tanto uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se acepte.
- Investigar con total confidenciales las situaciones de acoso.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo el derecho a iniciar dicho procedimientos.
- Proteger a las personas de las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia por acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesarios para la víctima.

4. Alcance.

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de GRUPO IRCO S.L. de independientemente del tipo de contrato laboral que les une a nuestra empresa, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

5. Plan de acción interno.

1.- Cronograma

Primera Fase: Aprobación/Divulgación

- Divulgación del presente procedimiento entre los trabajadores de la empresa colgándolo en los Tablones de la empresa e informando de la charla explicativa para su conocimiento e implantación.

Segunda Fase: Implantación

- Charla explicativa por parte de la Gerencia del procedimiento. Los trabajadores podrán realizar preguntas y solicitar aclaraciones.
- Comunicación a la plantilla los/las medidores designados por las partes para la resolución interna de los casos de acoso que se pudieran denunciar.
- Entrega del procedimiento a cada uno de los trabajadores y de los modelos de denuncia internos y externos en garantía de sus derechos en materia de acoso laboral. Firma de su recepción y aprobación.

Tercera Fase : Evaluación y Análisis

- Evaluación y valoración.

1.1.- Primera fase. Aprobación/Divulgación.

Tras la redacción de este procedimiento se colgará en los Tablones informativos de los centros de trabajo de la empresa GRUPO IRCO S.L. para que se conozca por los trabajadores su existencia e informando del día y la hora en que se llevará a cabo su explicación para su puesta en marcha.

1.2.- Segunda fase. Implantación. Designación del Mediador

Se realizará la charla explicativa del contenido del procedimiento en la fecha y hora previstas en las instalaciones de la empresa con la asistencia de todos los trabajadores.

Los/las **mediador/as** designado de forma consensuada entre empresa y representación legal de los trabajadores serán: **Santiago de la Torre payan** , en calidad de gerencia con capacidad absoluta vinculada a la toma de decisiones al presente protocolo, y **Marcos Vela Ferrer** representante legal, y delegado-a de prevención con capacidad, formación y legitimación para participar y consensuar medidas relativas al presente protocolo.

Los/las mediadoras (órgano mediador) deberán actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberán actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Incompatibilidades con el cargo de mediadora:

- Relación de parentesco, afinidad, o consanguinidad con la persona denunciada, denunciante y o la victima
- Víctima o denunciado/a

En estos supuestos, el grupo de trabajo en materia de seguridad y salud decidirá los mediadores designados para la resolución del expediente.

Desde la Gerencia se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador o trabajadora informándoles de la implantación del protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Funciones de los/las Mediadores/as

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador que solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma seria, objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar recurrir a Sindicatos o Inspección de Trabajo si fuese necesario.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

1.3.- Tercera fase. Evaluación y valoración.

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento por parte del mediador que se expondrá ante el empresario y los trabajadores para que se aporten propuestas de mejora.

6. Procedimiento ante denuncias de acoso.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo
- Finalización o resolución.

FASE DE INICIACION.- Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento al órgano Mediador designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores (cuando éste existiese), así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

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

- . Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- . Descripción detallada del puesto de trabajo y tareas (contenido, tipos complejidad, horario, relación etc...)
- . Descripción de los hechos y naturaleza del acoso. Hechos cronológicos.
- . Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.

- . Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.
- . Identificación de posibles testigos.
- . Solución o posible medida preventiva que propone la víctima.
- . Documentación adjunta.

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

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del órgano mediador, éste, mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el órgano mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

FASE DE DESARROLLO.- A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el órgano mediador, éste precisará conocer las características organizacionales del centro de trabajo y/o del puesto de trabajo y aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto acosador o la víctima, etc.).
- Plazo de la fase de desarrollo: 30 días

En los supuesto de acoso sexual, se deberán de establecer **MEDIDAS CAUTELARTES** hasta que le órgano mediador resuelva.

FASE DE FINALIZACION O RESOLUCION.- A partir del análisis de la información obtenida, el órgano mediador en un plazo máximo de 30 días a través de INFORME concluirá su actuación con:

- 1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso laboral, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se convocará, de forma urgente, al presunto acosador/a y a la posible víctima que se reunirán dentro de las 72 horas siguientes, para conseguir llegar a un entendimiento y/o mediación. En el caso de llegar a un acuerdo se dará por solucionado y archivado en el informe el caso correspondiente con el compromiso por parte del acosador/a de no volver a provocar dicha situación.
- En el caso de que la mediación no sea posible dada la gravedad de la conducta, o que se reitere la conducta en el tiempo, el órgano mediador, establecerá y tipificará en el informe:
 - Medidas preventivas.
 - Medidas disciplinarias vinculadas a las sanciones tipificadas en el convenio colectivo.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso laboral, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral, pero conflictos constitutivos de exposición a riesgos psicosocial.

- Se convocará a las partes para exponerle las conclusiones a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de acoso pretendida, pero si exposición a riesgos psicosociales que están siendo fuente de conflictos. El órgano mediador establecerá pautas y medias preventivas que estime los mediadores en el correspondiente informe para garantizar evitar situaciones generadoras de conflictos.
- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, el órgano mediador podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

3.- Cuando existan indicios de una posible situación de acoso sexual, el órgano mediador, a través de informe correspondiente dará traslado y comunicará:

- Medidas preventivas y organizativas vinculadas a la víctima
- Ayuda psicológica o medica a la persona víctima afectada.
- Propuesta de medida disciplinaria (falta muy grave)

En todo caso, el/la trabajador/a que tras sufrir una situación de acoso laboral o sexual probado por el órgano mediador del presente protocolo con la correspondiente actuación y que su situación derive en daños a la salud constitutivos de incapacidad temporal, el daño, considerado accidente de trabajo debe ser investigado por la empresa tal y como establece la LPRL en su art 14 y notificado a Mutua con la declaración de accidente de trabajo. (115 LGSS)

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 30 días naturales.

Independientemente el interesado podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

PREVENCIÓN DEL ACOSO EN GRUPO IRCO

- INFOMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN
- MEJORA DEL ENTORNO DE TRABAJO.
- ELECCIÓN DE SUPERIORES JERARQUICOS CON CAPADIDAD DE GESTIONAR Y COORDINAR RECURSOS A SU CARGO.
- EVALUACIÓN DE RIESOS PSICOSOCIAL Y SEGUIMIENTO DE MEIDAS PREVENTIVAS

irco
alimentar cuidando

ANEXOS:	
ES ACOSO MORAL	NO ES ACOSO MORAL
Una situación que se da de forma repetida	Una situación aislada
Que se alarga en el tiempo (dura más de 6 meses)	Presión por parte del jefe si se da en momentos puntuales
Se busca desprestigiar personal o laboralmente.	Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento
Que incluye la manipulación de personas.	Un autoritarismo excesivo por parte del superior
Se le asignan tareas inútiles, trabajos sin valor o utilidad alguna.	Un jefe duro y exigente
Se rebaja a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales	Los conflictos del trabajo
Se le calumnia, se le ignora y se le impide expresarse y relacionarse. Se le aísla. Se le oculta información	Las malas condiciones de trabajo.
Se crean rumores y mentiras sobre su vida privada. Se discrimina para evitar la mejora profesional. Se humilla a la persona. Intentar desmoralizar o desanimar a la persona.	El trabajo individual o aislado por la propia actividad
Se le degrada en relación a su valía profesional. Se le achaca poca calidad en su trabajo.	El cotilleo "sano", no negativo necesariamente.
Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	La mala organización de trabajo o falta de comunicación.
Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos.
Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	Los roces, tensiones, conflictos..
Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior	La ineficacia para realizar un trabajo
Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando a la persona. Desestabilizar emocionalmente a la persona para "hacerle explotar"	ETC...
Abrumar con una carga de trabajo insoportable con vistas a agobiar a la persona	
Privar de información imprescindible y necesaria para hacer el trabajo	
Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decirle nada	
Forzarla a realizar trabajos que van contra la ética o la legalidad	
Etc,	

Fuentes jurídicas y legales necesarias: Sentencias y criterios de Inspección de trabajo.

COMUNICACIÓN AL ORGANO MEDIADOR POR PARTE DEL TRABAJADOR AFECTADO

Don/ña....., mayor de edad, con D.N.I.
núm.....,vecino de....., con domicilio en la
calle....., ante el Mediador de,
comparezco y, como mejor proceda, expone:

Que el compareciente es trabajador de citada empresa, con categoría laboral
de....., desempeñando sus funciones en el departamento
de..... bajo la supervisión de

Don/ña....., desde hace
aproximadamente

Don/ña..... viene ejerciendo un acoso y hostigamiento constante sobre mi
persona.

En concreto,
.....
.....
.....
.....

Por todo lo expuesto,
SOLICITO que
teniendo por presentado este escrito y por denunciados los hechos relatados en el cuerpo del mismo, proceda a
realizar la correspondiente investigación, dándole el curso legalmente establecido.

En, a de de 20...

alimentar cuidando

DENUNCIA A INSPECCIÓN DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR/A AFECTADO/A

Don/ña, mayor de edad, con D.N.I.
núm....., vecino de....., con domicilio
en....., ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comparece y, como mejor
proceda en derecho, DICE:

Primero.- Que el compareciente es trabajador en la empresa..... desde
..... con categoría laboral de
.....

Segundo.- Que desempeño las funciones propias de mi puesto de trabajo bajo las órdenes y supervisión de
Don/ña....., Jefe de la Sección
de.....

Tercero.- Desde hace aproximadamente..... vengo sufriendo un acoso laboral constante por
parte de mi jefe, el citado

Don/ña.....

En concreto,

Cuarto.- Desde el día.....estoy en situación de incapacidad temporal por baja médica a causa de los
trastornos de ansiedad que padezco. Adjunto el parte de baja laboral.

Por todo lo expuesto,

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SUPlico que, teniendo por presentado este escrito
se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por denunciados los hechos descritos en el cuerpo de este escrito,
incoando el correspondiente expediente sancionador contra
Don/ña.....

En, a de de 20...

Fecha: Empresario.	Fecha: Mediador.	Fecha: Trabajador informado.
Nombre: Firma:	Nombre: Firma:	Nombre: Firma:

Fecha: Empresario.	Fecha: Mediador.	Fecha: Trabajador informado.
Nombre: Firma:	Nombre: Firma:	Nombre: Firma:

Fecha: Empresario.	Fecha: Mediador.	Fecha: Trabajador informado.
Nombre: Firma:	Nombre: Firma:	Nombre: Firma:

Fecha: Empresario.	Fecha: Mediador.	Fecha: Trabajador informado.
Nombre: Firma:	Nombre: Firma:	Nombre: Firma:

Fecha: Trabajador informado.	Fecha: Trabajador informado.	Fecha: Trabajador informado..
Nombre: Firma:	Nombre: Firma:	Nombre: Firma:

Fecha: Trabajador informado.	Fecha: Trabajador informado.	Fecha: Trabajador informado..
Nombre: Firma:	Nombre: Firma:	Nombre: Firma:

Fecha: Trabajador informado.	Fecha: Trabajador informado.	Fecha: Trabajador informado..
Nombre: Firma:	Nombre: Firma:	Nombre: Firma:

