



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

CANAL ALERTA. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO LABORAL NO CONCELLO DE VAL DO DUBRA

Protocolo prevención acoso
laboral.



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcái, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

Índice

1. OBXECTO.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
4. DEFINICIÓNS.....	7
4.1. Acoso psicológico ou moral.....	7
4.2. Acoso sexual.....	7
4.3. Acoso por razón de sexo.....	8
4.4. Persoa protexida.....	8
4.5. Persoa afectada.....	8
5. CÓDIGO DE CONDUCTA.....	9
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	11
6.1. Garantías do Protocolo de actuación.....	11
6.2. Divulgación do Protocolo de actuación na entidade.....	12
6.3. Comunicación de situacións de acoso laboral.....	12
6.4. Apertura do procedemento de investigación.....	14
6.5. Procedemento informal de resolución de conflitos. Procedemento de mediación.....	15
6.6. Procedemento formal de resolución de conflitos e investigación de situacións de acoso.....	16
7. CONSULTA E PARTICIPACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS.....	18
8. ANEXOS.....	19
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA.....	20
ANEXO 2: INFORMACIÓN ÁS PERSOAS TRABALLADORAS.....	21
ANEXO 3: MODELO REXISTRO ENTREGA DE INFORMACIÓN.....	24



1. OBXECTO

O presente documento describe a metodoloxía e procedemento de actuación no Concello de Val do Dubra para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso laboral. Nel descríbese a metodoloxía derivada da contratación, por parte da entidade local Concello de Val do Dubra, do servizo “Canle Alerta” prestado por VITALY SLU.

A Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, esixe a todas as organizacións laborais, incluídas as Administracións Públicas, o deber de vixiar e mellorar as condicións de traballo das súas persoas empregadas, facendo desaparecer os riscos ou minimizando aqueles que non se poidan eliminar. A protección débese de realizar non só fronte aos riscos de carácter físico, senón tamén sobre aqueles riscos que poidan causar unha deterioración psíquica na saúde dos traballadores/as.

Dentro deste contexto que nos marca a Lei 31/1995, esta entidade comprométese a poñer en marcha procedementos que nos permitan previr, detectar e erradicar os riscos psicosociais das persoas traballadoras e en especial o proceso de actuación ante as condutas que supoñan un acoso laboral.

A publicación da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, veu a reforzar a vontade do goberno do Concello de Val do Dubra de orientar a súa política de recursos humanos cara a unha tolerancia cero ante posibles supostos discriminatorios ou de trato lesivo que poida producirse no seu seo.

Este protocolo dá cumprimento a canto esixen os artigos 46.2 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o RD 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais. Concretamente, articularanse os mecanismos necesarios para solicitar, analizar e resolver sobre as denuncias dos traballadores/as en supostos de acoso no traballo. Así mesmo con esta normativa



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

tamén se cumpre co disposto na Lei 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual no relativo ás esixencias ás administracións públicas nesta materia, así como ao Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.

Para que estas situacións discriminatorias ou lesivas sexan obxecto de tratamento conforme a este procedemento, deberán producirse no ámbito das relacións laborais da entidade, entendéndose como tales as seguintes:

- a) O lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo.
- b) Os lugares onde se paga á persoa traballadora, onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos vestiarios.
- c) Nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo.
- d) No marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio de tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso).
- e) No aloxamento proporcionado pola persoa empregadora.
- f) Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo, cando estes son xestionados e proporcionados polo concello.

Para o desenvolvemento de todo o exposto anteriormente, é necesaria unha regulación específica que o avale, para o que se aproba o presente protocolo.

Este protocolo debe contar co consenso dos representantes do concello e dos representantes das persoas traballadoras, o que poñerá de manifesto a intención desta entidade de integrar a prevención de riscos laborais na cultura organizativa.

Está composto por cinco partes, a primeira, define a política que en materia de prevención do acoso laboral se compromete a asumir a entidade e as obrigacións



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

que adquire; a segunda, define as situacións protexibles polo protocolo; a terceira, desenvolve o código de conduta e identifica as condutas que se considerarán como intolerables; a cuarta, establece o protocolo de actuación que deberá ser posto en marcha no momento en que se detecten algunhas das condutas consideradas como intolerables; e a quinta e última, establece as obrigacións do concello en materia de consulta e participación das persoas traballadoras.



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con obxecto de garantir a protección dos dereitos fundamentais das persoas constitucionalmente recoñecidos é imprescindible previr no ámbito laboral condutas de acoso no traballo, imposibilitando a súa aparición e erradicando todo comportamento que poida considerarse constitutivo do mesmo no ámbito laboral.

O Concello de Val do Dubra, unha vez implantado o presente protocolo, terá TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamentos e basearán a súa política preventiva nos seguintes principios:

1. As persoas traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz e efectiva en materia de seguridade e saúde no traballo, entendendo por esta o equilibrio entre o benestar físico, mental e social, por tanto as lesións e patoloxías de carácter psíquico están integradas dentro da obrigaón de protección que corresponde ao concello.
2. Toda persoa traballadora ten dereito a que se respecte a súa integridade física e moral, non podendo ser sometido a tratos degradantes nin humillantes. Quedará en todo momento garantido o seu dereito á honra, á intimidade persoal e á propia imaxe.
3. Non se permitirá ningunha forma de abuso de poder ou autoridade, discriminación, manifestacións de intolerancia, abuso verbal, nin a utilización de ameazas ou ofensas, intimidación ou dano no desempeño de calquera cargo.
4. Queda prohibida calquera conduta de acoso sexual ou moral e calquera tipo de comportamento abusivo.
5. Todos as persoas traballadoras teñen a responsabilidade de axudar a crear unha contorna laboral na que se respecte a dignidade de todos.
6. Existe un compromiso de desenvolver accións informativas e, no seu caso, formativas entre o persoal para previr condutas de acoso.
7. O Concello de Val do Dubra comprométese tamén a facer súa esta declaración de principios e comprométese a facela pública e dar traslado desta aos seus traballadores/as.



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Os contidos do presente procedemento deberán ser coñecidos, asumidos e respectados por todas as persoas traballadoras.

O Concello de Val do Dubra comprométese a cumprir o procedemento en todos os seus termos así como a poñer en práctica as medidas correctoras e/ou sancionadoras que se expoñan por VITALY SLU, a través das diferentes persoas que participen nas comisións de instrución, unha vez comprobada a existencia de situacións protexidas polo mesmo.

No caso de producirse entre empregados desta entidade local e dunha empresa externa que actúe no mesmo lugar ou centro de traballo, aplicarase este protocolo, aínda que, a adopción de medidas farase de forma coordinada entre as afectadas, de conformidade co art. 24 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Ademais, ao ser actos que poden estar tipificados no Código penal, os procedementos contemplados no presente protocolo poñeranse en marcha adicionalmente ás posibles accións legais que poidan interpoñerse, para o efecto, ante calquera instancia administrativa ou xudicial.

4. DEFINICIÓNS

4.1. Acoso psicolóxico ou moral.

O acoso psicolóxico ou moral defínese como toda situación na cal unha persoa ou persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema de forma sistemática e recorrente e durante un tempo prolongado, sobre outra no lugar de traballo ou con ocasión do mesmo.

Para ter a consideración de acoso a violencia debe de ser sistemática ou habitual, isto é, estar inmersa nun proceso e non tratarse dun único acto, por grave e intenso que este puidese ser.

4.2. Acoso sexual

Enténdese por tal calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que afecta á dignidade da muller e do home no traballo, e que se exterioriza por medio



dun comportamento físico ou verbal manifestado en actos, xestos ou palabras, cuxo suxeito activo sabe ou debe saber que a dita conduta é indesexada pola vítima.

Así mesmo pode considerarse como acoso sexual o comportamento sexual coercitivo utilizado para controlar, influír ou afectar o emprego, a carreira profesional ou a situación dunha persoa protexida.

Tamén pode manifestarse cando unha ou máis persoas someten a outra, en calquera plano, a un comportamento ofensivo ou humillante sobre a base do sexo ou a sexualidade da devandita persoa protexida, aínda cando poida non existir unha repercusión aparente sobre a carreira ou o emprego da mesma.

4.3. Acoso por razón de sexo.

Enténdese por acoso por razón de sexo a situación en que se produce un comportamento relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén como un acto discriminatorio por razón de sexo.

4.4. Persoa protexida.

Serán todas aquelas persoas que presten os seus servizos no centro de traballo do Concello de Val do Dubra.

4.5. Persoa afectada.

Será aquela persoa que, prestando os seus servizos no centro ou centros de traballo do concello, se vexa afectada por condutas doutras persoas que presten servizos nos devanditos centros, contidas no código de conduta recollido no presente acordo.



5. CÓDIGO DE CONDUCTA

O Concello de Val do Dubra manifesta a súa preocupación e compromiso en evitar e resolver os supostos de acoso laboral, e a tales efectos expresa o seu desexo de que todas as persoas traballadoras sexan tratadas con dignidade, non permitindo nin tolerando situacións de acoso no traballo.

Todas as persoas protexidas por este protocolo deberán coñecer e poñer en práctica o presente código de conduta que ten como obxectivo erradicar da práctica calquera situación da que poida derivarse risco de acoso no traballo.

Preténdese evitar calquera conduta, acto, declaración ou solicitude que poida considerarse discriminatorio, humillante, ofensivo, intimidatorio ou violento, ou ben, unha intrusión na vida privada doutras persoas.

Considéranse condutas intolerables:

-Todas aquelas condutas dirixidas a limitar a comunicación e nas que a unha persoa:

- Límitaselle a oportunidade de comunicarse.
- Interrómpeselle continuamente cando fala.
- Impídenselle expresarse.
- Asobállaselle, grítaselle ou se lle insulta en voz alta.
- Críticaselle continuamente o traballo realizado.
- Insúltaselle ou acusa a través de chamadas telefónicas ou a través de notas ou escritos.
- Ameázaselle verbalmente.
- Négaselle contacto, con miradas e xestos de rexeitamento explícito, desprezo ou desdén.
- Négaselle a súa presenza, non respondendo os seus comentarios nin preguntas, dirixíndose exclusivamente a terceiras persoas.

-Todas aquelas condutas limitadoras do contacto social polas que a unha persoa se lle fai o vacío, deixando de dirixirse a ela e ignorándoa como se fose invisible.



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcái, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

-Todas aquelas actuacións dirixidas a desprestixiar a unha persoa ou comprometer a súa saúde física ou psicolóxica mediante:

- A calumnia e a murmuración ás súas costas.
- A difusión de rumores falsos ou infundados.
- A burla por algún defecto físico que puidese ter.
- A imitación da súa forma de andar ou dos seus xestos.
- O ataque ás súas crenzas políticas ou relixiosas.
- A burla sobre a súa vida privada, a súa nacionalidade ou a súa orixe.
- O insulto ou a inxuria.
- A ameaza con violencia física.
- Ataques físicos, pero sen lesións graves como mensaxes de advertencia.
- Os danos nos seus bens.

-Calquera conduta non desexada de carácter sexual, no lugar de traballo ou en conexión co lugar de traballo. O acoso sexual pode manifestarse de diversas formas nas que cabe incluír:

- O contacto físico deliberado e non solicitado.
- Comentarios ou xestos de carácter sexual sobre o corpo, a aparencia ou o estilo dunha persoa traballadora.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de correo electrónico de carácter sexual.
- A exposición ou exhibición de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías, ou imaxes da internet de contido sexual, non consentidas.
- Preguntas ou insinuacións da vida sexual dunha persoa.
- Bromas ou proposicións sexuais non consentidas que afecten á persoa ou á identidade sexual.



6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

6.1. Garantías do Protocolo de actuación.

O presente protocolo de actuación está baseado no principio de defensa dos dereitos das persoas traballadoras no ámbito laboral, así como dos seus dereitos fundamentais e da súa saúde, e en salvagarda dos mesmos, fundaméntase nunha metodoloxía que conta coas seguintes garantías:

- **UNIVERSALIDADE.** As solucións deben ir dirixidas a todas as persoas traballadoras da entidade local independentemente da relación contractual que estes teñan (fixos, temporais, a tempo completo ou a tempo parcial) ou o posto que ocupen dentro do organigrama, é dicir, debe abarcar sen distinción a todos os niveis xerárquicos.
- **CONFIDENCIALIDADE.** O proceso debe garantir que todas aquelas informacións que se realicen non deben utilizarse por ningunha das partes que interveñen no proceso para temas distintos que o obxecto do mesmo. Os datos deben considerarse como datos protexidos pola Lei Orgánica de Protección dos Datos de carácter persoal, entendendo, que os mesmos deben ter unha protección especial na medida que afectan á intimidade da persoa.
- **INTIMIDADE.** O proceso afecta directamente á intimidade das persoas, polo que os procesos deben garantir a mesma.
- **VOLUNTARIEDADE.** O proceso debe de ser voluntario, de tal forma que se garanta á persoa traballadora afectada a posibilidade de acudir ás canles previstas neste protocolo de actuación para a resolución de conflitos, con independencia do dereito da persoa traballadora de facer valer os seus dereitos en instancias xudiciais ou administrativas.
- **PROFESIONALIDADE.** As persoas que xestionen as situacións de conflito deben estar formadas e ter experiencia na resolución dos mesmos.
- **INMEDIATEZ.** A resposta ás situacións de conflito deben de ser rápidas, de tal forma que dean resposta ás expectativas da persoa afectada, permitan tomar as medidas cautelares adecuadas e impidan de forma inmediata que as situacións xeradoras do conflito se prolonguen no tempo, transformando situacións reconducibles a outras que poderán causar grave dano á persoa traballadora.



6.2. Divulgación do Protocolo de actuación na entidade.

Garantirase o coñecemento efectivo deste protocolo por todas as persoas traballadoras do concello. O Concello de Val do Dubra establecerá un calendario de charlas, reunións ou mediante entrega dun manual nas que se informará a todas as persoas traballadoras sobre o contido do PROTOCOLO DE ACTUACIÓN, e do CÓDIGO DE CONDUCTA que será coñecido, comprendido e asumido por todo o persoal da entidade.

No proceso de formación e información do persoal de novo ingreso, notificaráselles a existencia do presente protocolo, así como da información e formación necesaria en prevención de riscos laborais.

De forma complementaria, poderase facilitar ás persoas traballadoras material gráfico para a súa difusión: carteis, dípticos, etc. O obxectivo é que o protocolo sexa coñecido, comprendido e asumido por todos os integrantes da organización.

Alentarase ás persoas traballadoras que consideren que foron, ou están a ser obxecto de acoso, a que traten de resolver a situación en primeira instancia directamente, mediante o procedemento informal que se detalla neste protocolo.

6.3. Comunicación de situacións de acoso laboral.

VITALY SLU pon ao dispor das persoas traballadoras da empresa, o sistema de comunicación CANLE ALERTA. Trátase dunha liña aberta a través da cal a persoa traballadora poderá comunicar de forma persoal, anónima e confidencial aquelas circunstancias ou situacións que considere inadecuadas na contorna de traballo, sabendo que as queixas serán atendidas, analizadas e arbitradas na procura de alternativas para a súa resolución, por un técnico en superior en prevención de riscos laborais na especialidade de Ergonomía e Psicosociología Aplicada, e con formación suficiente nesta materia.

As situacións poderán ser identificadas e comunicadas, pola persoa afectada, por calquera compañeiro/a de traballo, polos/as delegados/as de prevención, polo servizo de prevención da empresa ou polas unidades de saúde laboral como



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100
Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

resultado da súa actuación derivada dos exames de saúde.

A persoa traballadora poderá contactar directamente co técnico de VITALY SLU, quen a partir da descrición que o comunicante faga da situación, canalizará de forma adecuada a queixa recibida, en relación á situación de acoso laboral, ou ben en relación con aquelas situacións de risco detectadas polas persoas traballadoras e que consideren que supoñen un risco para a súa saúde.

Formas de contacto/comunicación a través do CANAL ALERTA:

Ofrécense varios medios para facilitar o acceso das persoas traballadoras ao servizo de atención de consultas ou queixas CANLE ALERTA:

- Por escrito a través do correo electrónico canalalerta@vitaly.com
- Teléfono Nº 900.535.477 ao dispor das persoas traballadoras de luns a venres de 9 a 14 horas.
- Atópase tamén ao dispor das persoas traballadoras un formulario de denuncia a través de www.canalalerta.vitaly.com

Nun primeiro contacto, a persoa que comunique a queixa ou a situación a través da CANLE ALERTA, describirá o feito verbalmente se utiliza o teléfono posto á súa disposición, ou ben por escrito, de forma breve a través do medio que considerase adecuado. Non é necesario dar nomes se o comunicante prefire manter o anonimato, aínda que si se debería dar o maior número de datos posibles sobre a situación que queira comunicar. Sería conveniente identificar á persoa afectada, e/ou á persoa ou persoas que actúan de forma contraria ao código de conduta establecido.



6.4. Apertura do procedemento de investigación.

Recibida a comunicación a través da CANLE ALERTA, por parte de VITALY SLU comunicarase este feito á empresa con indicación das actuacións para realizar.

No caso de que na comunicación recibida se puxese de manifesto a situación potencial de acoso sen que se faciliten datos da persoa afectada e da persoa ou persoas que actúen de forma contraria ao código de conduta establecido, ou só se faciliten datos destas últimas, propoñeranse á empresa as accións que sexan convenientes para identificar adecuadamente a situación (avaliación dos riscos psicosociais, cuestionarios específicos, técnicas de investigación específicas etc.) e para establecer as medidas preventivas ou de intervención.

No caso de que a comunicación identifique á persoa ou persoas que actúen de forma contraria ao código de conduta establecido e/ou á persoa afectada, no prazo de catro días, o técnico designado desde VITALY SLU para xestionar o caso, contactará coa persoa afectada para solicitar información e obter unha descrición detallada dos feitos que orixinaron a queixa e informaráselle do contido do presente protocolo e as vías de resolución previstas. Darase prioridade, no caso de que sexa posible, ao procedemento informal de resolución de conflitos, sen prexuízo de informarlle do seu dereito de presentar unha denuncia que inicie o procedemento formal, sen ter que previamente iniciar aquel.



6.5. Procedemento informal de resolución de conflitos. Procedemento de mediación.

A mediación pode considerarse eficaz nas fases iniciais nas que a persoa afectada se decata de que está sometida a condutas abusivas que de persistir no tempo poden derivar en acoso laboral. O obxecto do procedemento de mediación é axudar ás partes en conflito para que voluntariamente tenten chegar a unha solución de común acordo.

Aceptado polas persoas interesadas o inicio do proceso de mediación, por parte de VITALY SLU designarase un/unha mediadora (técnico superior en prevención de riscos laborais na especialidade de ergonomía e psicosocioloxía aplicada) neutral e imparcial, que informará do contido do proceso de mediación ás partes en conflito e contribuirá a que estas alcancen por si mesmas un acordo.

O proceso de mediación terá unha duración de quince días desde a presentación da queixa, no que as partes poderán chegar a un acordo, a cuxo termo se dará por finalizado o procedemento.

Se o proceso de mediación finalizou mediante acordo das partes, formalizarase o mesmo por escrito, coa firma das persoas implicadas. Este acordo poñerase en coñecemento da empresa e dos/as delegados/as de prevención se os/as houbese.

No caso de que o proceso finalizase sen acordo, poderá acollerse inmediatamente ao procedemento formal, que se define no apartado seguinte deste protocolo de actuación, mediante a presentación da oportuna denuncia.



6.6. Procedemento formal de resolución de conflitos e investigación de situacións de acoso.

Este procedemento ten como obxectivo solicitar toda a información posible sobre os feitos contidos na denuncia, mediante as técnicas que se consideren adecuadas: cuestionarios, entrevistas, revisión de documentación e visitas ao posto de traballo, para propoñer á empresa a adopción de medidas correctoras e/ou disciplinarias que resolvan a situación de conflito existente. Para iso, VITALY SLU creará unha COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN que estará composta por, polo menos, un técnico superior de prevención de riscos laborais na especialidade de ergonomía e psicosocioloxía aplicada, podendo apoiarse, en caso necesario, por outros técnicos e/ou médicos especialistas en medicina do traballo.

O procedemento formal de resolución de conflitos poderá iniciarse en calquera momento, independentemente da existencia dun proceso de mediación. A presentación dunha denuncia formal dará por finalizado o proceso de mediación que estea en curso.

O procedemento formal iniciarase por denuncia da persoa afectada, e deberá ser formalizado por escrito. Se transcorridos cinco días hábiles, desde a finalización do procedemento informal para a resolución do conflito, a persoa afectada non presentase a denuncia formal e o mediador considerase que, de conformidade coas actuacións practicadas, existen indicios fundados da existencia de situacións protexidas polo presente protocolo, poñerá este feito en coñecemento da COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN mediante escrito razoado, a efectos de iniciar o oportuno procedemento, que conterá unha resolución sobre as actuacións para realizar.

A denuncia deberá ter os seguintes contidos mínimos: nome da persoa traballadora afectada, nome da persoa ou persoas que exerciten accións recollidas no código de conduta e feitos que dan lugar á situación de acoso. A empresa facilitará aos seus traballadores/as un modelo de denuncia.

A denuncia presentarase a VITALY SLU:



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

- Por escrito a través do enderezo electrónico canalalerta@VITALY.com.
- Por calquera outro método que facilite o técnico designado.

Unha vez recibida a denuncia abrírase o correspondente expediente e nomearase un/unha instrutora principal de entre as persoas membros da COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN, quen se encargará da investigación dos feitos.

A comisión reunírase e resolverá, no prazo de 30 días hábiles desde o inicio do expediente, emitindo un informe no que se valorarán os feitos e cualificaranse os mesmos.

O resultado do informe, coas medidas correctoras de aplicación, comunicárase á persoa traballadora afectada, quen poderá, en caso de desacordo, acudir ás instancias administrativas ou xudiciais que estime convenientes para a defensa dos seus dereitos. Simultaneamente remitírase o informe á empresa co mesmo contido que o anterior e, ademais, no caso de que se considere que existen situacións de acoso no traballo, propoñeranse as medidas sancionadoras que correspondan en aplicación do convenio colectivo da empresa.

Cando a constatación dos feitos denunciados non sexa posible, en ningún caso se tomarán represalias contra a persoa traballadora denunciante, máis ben ao contrario, supervisárase con especial atención para asegurarse de que o acoso non se produce. Para estes efectos, cando se constate que unha denuncia se presentou co ánimo específico de desprestixiar e/ou danar ao denunciado/a sen fundamento algún, con intencións non honestas ou dolosas, poderá ser constitutivo de actuación disciplinaria, sen prexuízo das restantes accións que en dereito puidesen corresponder.

A COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN poderá propoñer medidas que eviten o contacto entre as partes implicadas, así como outras medidas de carácter cautelar, que estime oportunas e proporcionadas ao caso.



7. CONSULTA E PARTICIPACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS

Este procedemento de actuación garante o dereito de consulta e participación que teñen recoñecidos as persoas traballadoras a través dos seus representantes e, en concreto, de entre eles, dos/as delegados/as de prevención. O exercicio deste dereito concretarase a través das actuacións seguintes:

- Serán informados da adopción por parte da empresa deste procedemento, así como do código de conduta e do protocolo de actuación.
- Serán informados sobre o sistema de comunicación CANLE ALERTA para que o poidan transmitir ás persoas traballadoras da empresa.
- Poderán interpoñer as denuncias en nome dos afectados e asistirlles no procedemento, previo consentimento expreso e documentado destes.
- Serán informados das comunicacións practicadas na súa empresa con salvagarda da confidencialidade e a intimidade. Os delegados de prevención poderán emitir informe sobre a existencia ou inexistencia de condutas recollidas no código de conduta no prazo de dez días a partir da comunicación.
- Serán informados dos acordos de mediación alcanzados polos interesados.
- Poderán participar, a requirimento da COMISIÓN DE INSTRUCIÓN, na investigación dos feitos.
- Serán informados dos informes emitidos pola COMISIÓN DE INSTRUCIÓN con inclusión das medidas correctoras expostas.



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

8. ANEXOS

- Modelo para a denuncia para procedemento formal.
- Información ás persoas traballadoras.
- Modelo rexistro entrega de información.



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcai, 41 – Bemibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA

COMUNICADO DE DENUNCIA

Nome e apelidos da persoa denunciante		DNI:	
Centro de traballo:		Posto de traballo:	
Data comunicación:			

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS MOTIVO DE DENUNCIA

Descrición dos feitos causantes, con indicación expresa do persoal que poida corroborar os feitos obxecto de denuncia- nome e apelidos.

Datos da presunta vítima, en caso de ser diferente ao denunciante, deberá indicarse o seu nome e apelidos, así como o posto de traballo que desempeña na entidade.

Datos da persoa denunciada, deberá indicarse o seu nome e apelidos, así como o posto de traballo que desempeña na entidade.

Apuntar calquera outro elemento probatorio a destacar.

Documentación adxunta que se achega

O TRABALLADOR/ A TRABALLADORA

Data e sinatura: __/__/__



ANEXO 2: INFORMACIÓN ÁS PERSOAS TRABALLADORAS

Desde hai algún tempo estás a verte afectado/a pola conduta que ten cara a ti algunha persoa no traballo: compañeiro/a, responsable, encargado/a ou xefe/a? Pensas que podes estar a sufrir unha situación de acoso laboral ou *mobbing* e non sabes como actuar nin a quen recorrer?

O que che pasa é máis común do que poidas crer. Sabémolo e por iso queremos darche a posibilidade de solucionalo.

O teu concello pon á túa disposición un método para solucionalo. O teu concello pon á túa disposición Canle Alerta.

Que me ofrece a Canle Alerta?

Atención inmediata, directa e anónima contra o *mobbing* no concello.

Quen atende a miña chamada?

Un técnico en riscos laborais, especialista en riscos psicosociais aténdete e oríéntate para resolver o teu problema de *mobbing*.

Como me axudan?

Recibimos a túa consulta por teléfono ou por escrito a través de correo electrónico e pedímosche que nos contes a situación na que te estás vendo afectado/a ou involucrado/a.

Analizamos a situación para clarificar a súa orixe e as causas. Identificamos as posibles vías para solucionar o problema.

Por que confiar na Canle Alerta para solucionar o meu problema?

A CANLE ALERTA como sistema para comunicar a túa situación ofréceche estas garantías:

- A comunicación é **DIRECTA**: Comunicas a situación directamente a unha persoa profesional externa ao teu concello, coa garantía de que vas ser escoitado/a



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100
Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

e de que a información será tratada con responsabilidade. Podes contar a situación sen medo a poñer en coñecemento do concello a situación, a non ser que ti o solicites.

- Mantés o **ANONIMATO**: Este sistema de comunicación permite manter totalmente o anonimato. Se así o decides, non é necesario dar nomes; nin o da persoa afectada, nin o da persoa ou persoas involucradas.

- A información é **CONFIDENCIAL**. Os datos consideraranse como datos de carácter persoal protexidos pola Lei orgánica de protección dos datos de carácter persoal, entendendo que os mesmos deben ter unha protección especial na medida que afectan á intimidade da persoa.

- É un sistema **INMEDIATO** para canalizar o problema: canto antes se comunique a situación, antes se pode abordar.

- É **UNIVERSAL**. Non importa o teu tipo de contrato. Está dirixido a persoas traballadoras con contratos fixos, temporais, a tempo completo, parcial; sen distinción segundo o posto que ocupe.

De que maneira podo contactar cun profesional na Canle Alerta?

Se queres afrontar a situación de acoso laboral que estás a sufrir, podes facelo por medio de:

-Teléfono: 900.535.477 (de 9:00 a 14:00, en caso de non atención inmediata, prazo de devolución da chamada máximo 24 horas)

-Enderezo electrónico: canalalerta@vitaly.es

-Web: <https://vitaly.es/canal-alerta/>

Considéranse condutas intolerables:

Todas aquelas condutas dirixidas a limitar a comunicación e nas que a unha persoa: • Limitaselle a oportunidade de comunicarse. • Interrómpeselle continuamente cando fala. • Impídeselle expresarse.	• O ataque ás súas crenzas políticas ou relixiosas. • A burla sobre a súa vida privada, a súa nacionalidade, a súa orientación sexual ou a súa orixe. • O insulto ou a inxuria. • A ameaza con violencia física. • Ataques físicos pero sen lesións
---	---



• Asobállaselle, grítaselle ou insúltaselle en voz alta. • Critícaselle continuamente o traballo realizado. • Insúltaselle ou acúsaselle a través de chamadas telefónicas, notas ou escritos, ou redes sociais. • Ameázaselle a través de calquera medio. • Négaselle o contacto, con miradas e xestos de rexeitamento explícito, desprezo, desdén. • Négaselle a súa presenza, non respondendo aos seus comentarios nin preguntas, dirixíndose exclusivamente a terceiros. Todas aquelas condutas limitadoras do contacto social polas que a unha persoa se lle fai o baleiro, deixando de dirixirse a ela e ignorándoa coma se fose invisible. Todas aquelas actuacións dirixidas a desprestixiar a unha persoa ou comprometer a súa saúde física ou psicolóxica mediante: • A calumnias e a murmuración ás súas costas. • A difusión de rumores falsos ou infundados por calquera medio. • O trato á persoa coma se fose un enfermo mental ou dándoo a entender. • A burla por algún defecto físico que puidese ter.	• A imitación da súa forma de andar ou dos seus xestos. • O ataque ás súas crenzas políticas ou relixiosas. • A burla sobre a súa vida privada, a súa nacionalidade, a súa orientación sexual ou a súa orixe. • O insulto ou a inxuria. • A ameaza con violencia física. • Ataques físicos pero sen lesións graves, como mensaxe de advertencia. • Os danos nos seus bens. Calquera conduta non desexada de carácter sexual, no lugar de traballo ou en conexión co lugar de traballo. O acoso sexual pode manifestarse de diversas formas nas que cabe incluír: • O contacto físico deliberado e non solicitado. • Comentarios ou xestos de carácter sexual sobre o corpo, a aparencia, a orientación sexual ou o estilo dunha persoa traballadora. • Chamadas telefónicas, cartas, mails ou mensaxes en redes de carácter sexual. • A exposición ou exhibición de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías, ou imaxes da internet de contido sexual, non consentidas. • Preguntas ou insinuacións da vida sexual dunha persoa • Bromas ou proposicións sexuais non consentidas que afecten á persoa ou á identidade sexual.
--	--



CONCELLO DE VAL DO DUBRA (A Coruña)

R.E.L.N.º 0115888 – C.I.F. P-1508900-F Teléf. 981889000 – Fax 981889100

Rúa arcai, 41 – Bembibre – C.P. 15873 – E-mail: correo@valdodubra.gal

ANEXO 3: MODELO REXISTRO ENTREGA DE INFORMACIÓN

REXISTRO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN AOS TRABALLADORES DO SEU POSTO

NOME TRABAJADOR	
POSTO DE TRABAJO	

Tal e como indica a Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais e, en cumprimento do seu artigo 18, facemos entrega ao traballador arriba mencionado, da seguinte información:

Información entregada

Información aos traballadores sobre utilización de Canal Alerta (Protocolo de actuación fronte ao acoso laboral)

Data da entrega	
Sinatura	