

S.18.7 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CONDUCTAS HOSTILES EN EL ENTORNO LABORAL

GAUTENA

Dirección: Francisco López Alen, 4

Código Postal: 20009

Población: San Sebastián

Provincia: Gipuzkoa

REDACTADO	APROBADO
CFP IN Servicio de Prevención Marta Veja-Murguía Iglesias 	GAUTENA Amaia Lopetegui Labayen 
Fecha: 25/11/2025	Fecha: 25/11/2025

INDICE

- 1. Introducción. Declaración de principios**
- 2. Objetivos del procedimiento**
- 3. Ámbito de aplicación**
- 4. Definiciones**
- 5. Procedimiento de Actuación**
 - 5.1.- Preliminares**
 - 5.2.- Procedimiento Informal o Mediación**
 - 5.3.- Procedimiento Formal**
- 6. Disposiciones Varias**
- 7. Implantación y Difusión del Procedimiento**
- 8. Infracciones y Sanciones**
- 9. Conductas a promover en el lugar de trabajo**
- 10. Conductas inadmisibles en la empresa**
- 11. Anexos**
 - I. CODIGO DE CONDUCTA**
 - II. ESCRITO DE COMUNICACIÓN INTERNO**

1. INTRODUCCION. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todas las organizaciones laborales deben promocionar una mejora de las condiciones de trabajo de su personal empleado y aumentar su nivel de protección de la seguridad y salud, no sólo frente a los riesgos que pueden ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan originar un deterioro en la salud psíquica de su personal.

Cualquier tipo de conducta hostil en el entorno laboral atenta contra la dignidad y la libertad de las personas y entraña un riesgo para la integridad moral y la salud psíquica y física de trabajadores y trabajadoras. Estas situaciones afectan negativamente al trabajo. La ansiedad que genera en las víctimas hace que disminuyan el rendimiento y la eficacia en el puesto de trabajo, terminando por afectar al estado anímico, ya que se sienten amenazadas y coaccionadas en la permanencia y la promoción en el trabajo. Estas situaciones favorecen el absentismo laboral.

GAUTENA, así como la representación de trabajadores de la empresa o en su defecto el conjunto de los trabajadores, consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral han creído necesario la elaboración de un “Protocolo de Actuación” para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas hostiles en el ámbito laboral, desde el principio fundamental de que las personas trabajadoras tienen derecho a que su trabajo no genere daño en su salud.

De esta manera, **GAUTENA** muestra un rechazo y condena absoluta ante cualquier tipo de conducta hostil dentro del centro (Anexo I. CÓDIGO DE CONDUCTA). Para ello se trabajará en favorecer un ambiente adecuado en el mismo aplicando cuantas medidas organizativas se consideren oportunas, y se trabajará de forma inmediata cualquier tipo de conducta hostil que se detecte.

2. OBJETIVOS DEL PROCEDIMIENTO

Objetivo general

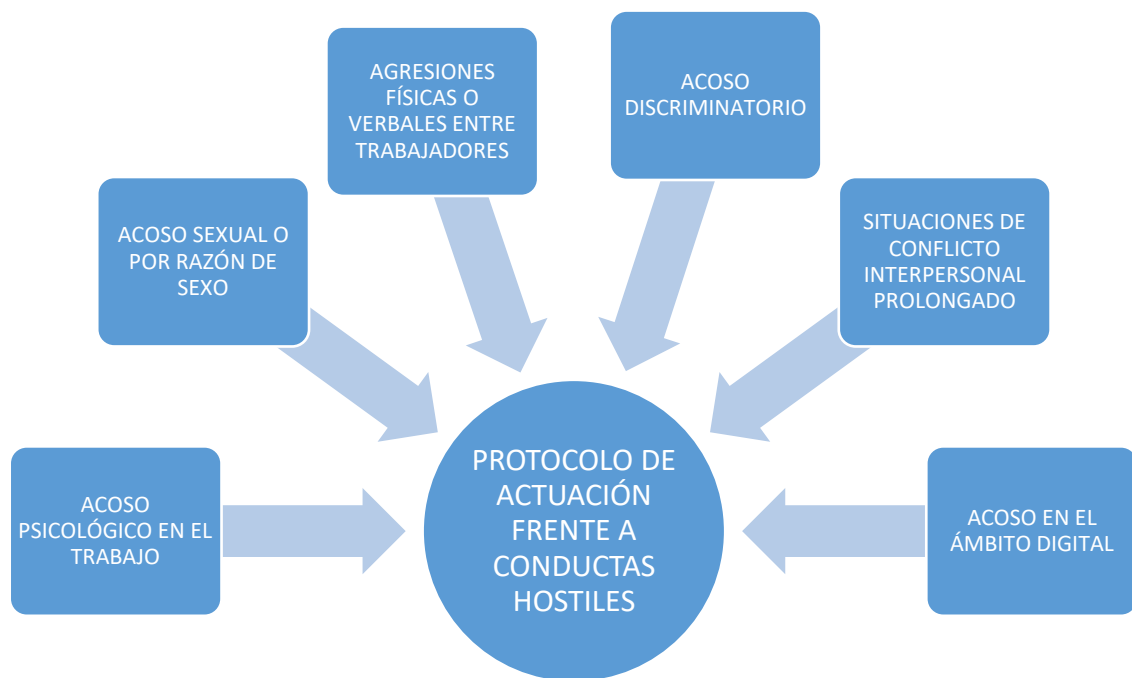
- Elaborar, difundir e implantar el Protocolo de actuación frente a conductas hostiles en el trabajo mediante un procedimiento de actuación que será resultado de un proceso de negociación colectiva con la plantilla y contará con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, de la representación sindical en materia de prevención de riesgos laborales. En caso de no haber representación, el protocolo deberá ser sometido de forma directa a la aprobación por toda la plantilla.

Objetivos específicos

- Desarrollar un protocolo sencillo, operativo y encaminado a la acción inmediata.
- Definir de una forma sencilla las pautas que nos permiten identificar situaciones violentas o de conductas hostiles en el trabajo para prevenir y evitar que se produzcan.
- Fomentar un buen clima laboral creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo mediante campañas de sensibilización, información y formaciones continuas a toda la plantilla.
- Crear una Comisión de Mediación frente a conductas hostiles en el trabajo.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento será de aplicación en los supuestos de conductas hostiles en el trabajo que se detallan a continuación, no incluyendo la violencia realizada por terceros; esto es, personal usuario, familiares, clientes... contra los empleados y empleadas.



Este procedimiento de actuación será de aplicación al personal que preste sus servicios en **GAUTENA**, independientemente de su tipo de contrato laboral.

Las garantías básicas con las que debe contar el procedimiento son las siguientes:

- Confidencialidad en el trato de los escritos de comunicación interna.
- Neutralidad de todas las acciones a tomar.

- Siempre se trabajarán todos los escritos de comunicación recibidos.
- Intervención a corto plazo.
- Participación de los delegados/as de prevención o en su defecto el conjunto de los trabajadores en el diseño del procedimiento y acciones contempladas en el mismo.
- Presencia equilibrada hombres-mujeres en los grupos de trabajo o comisión investigadora.
- Será motivo de exclusión de la Comisión que alguno de los participantes pudiera tener conflicto de intereses o fuera parte implicada.
- Se priorizará en todo momento la no revictimización (evitar el rumor dentro de la empresa... el cotilleo), la reparación de la víctima y del entorno laboral de la misma.

4. DEFINICIONES

Con el fin de identificar con claridad las diferentes conductas hostiles que pudieran derivar en acoso y darse dentro de la empresa, se recogen las siguientes definiciones :

Acoso Moral / Laboral: El ejercicio de una violencia psicológica extrema (abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador/a) desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual o por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo/género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

- **El acoso sexual comprende:**

1. Conductas verbales: bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora. Comentarios sexuales obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo. Invitaciones

persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales: uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3. Conductas de carácter físico: contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

- **El acoso por razón de sexo abarca:**

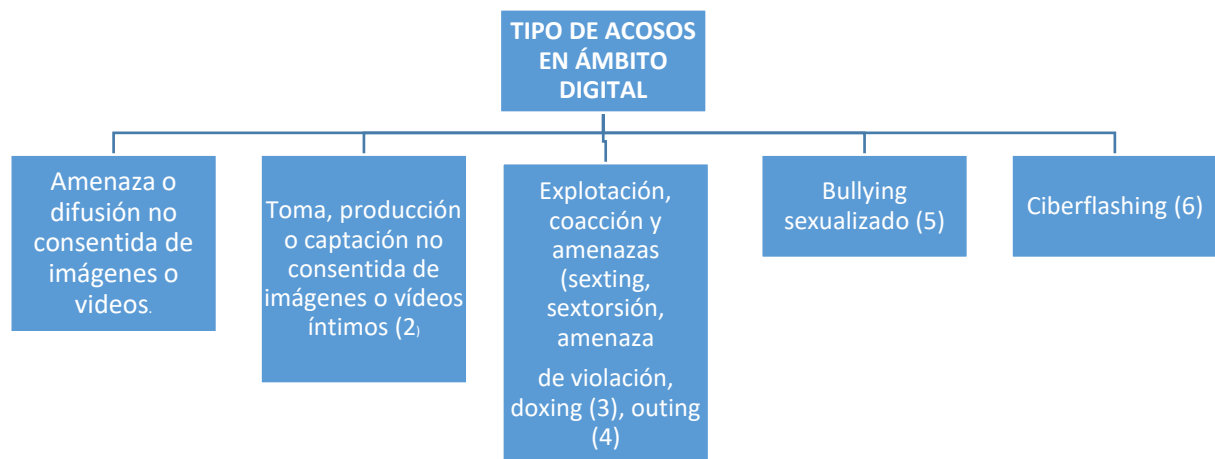
1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
2. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
3. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
4. Realizar las conductas anteriores con personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ (lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el +)
5. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual.
6. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Acoso por razón de raza: Cualquier comportamiento hostil, verbal o físico, realizado con el fin de atentar contra la persona trabajadora por su raza/ etnia, atentando así contra su dignidad y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo hacia su persona.

Acoso por razón de religión: Cualquier comportamiento hostil, verbal o físico, realizado contra la religión que profese el trabajador/a, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso en el ámbito digital: Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

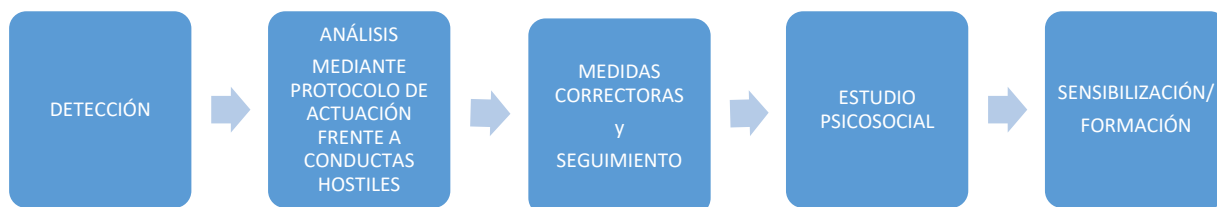


- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
 (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
 (3) Revelar información personal o la identidad.
 (4) Revelar la orientación sexual.
 (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
 (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth

Otras razones de acoso:

- Edad
- Discapacidad física o psíquica
- Enfermedad
- Orientación sexual
- Ideas políticas y/o sindicales

Para las actuaciones a tomar por la empresa en función del tipo de violencia detectada siempre seguiremos el siguiente proceso de actuación:



Analizando cada uno de los casos por separado tendremos:

**Acoso moral
/Laboral**

- Aplicar protocolo frente a conductas hostiles y cuantas medidas preventivas se deriven del mismo.
- Estudio psicosocial para valorar situación de la empresa.

Acoso sexual

- Aplicar protocolo frente a conductas hostiles y cuantas medidas preventivas se deriven del mismo, siempre que no se haya encaminado el tema por vía judicial en cuyo caso no será de aplicación.
- Estudio psicosocial para valorar situación de la empresa.

**Acoso por razón de
sexo**

- Aplicar protocolo frente a conductas hostiles y cuantas medidas preventivas se deriven del mismo.
- Estudio psicosocial para valorar situación de la empresa.
- La empresa deberá elaborar e implantar un **plan de igualdad** (obligatorio en empresas de más de 50 trabajadores, recomendable en el resto).

**Acoso por razón de
raza o religión**

- Aplicar protocolo frente a conductas hostiles y cuantas medidas preventivas se deriven del mismo.
- Estudio psicosocial para valorar situación de la empresa.

**Acoso en el ámbito
digital**

- Aplicar protocolo frente a conductas hostiles y cuantas medidas preventivas se deriven del mismo.
- Estudio psicosocial para valorar situación de la empresa.

**Otro tipo de
conductas hostiles**

- Aplicar protocolo frente a conductas hostiles y cuantas medidas preventivas se deriven del mismo.
- Estudio psicosocial para valorar situación de la empresa.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. PRELIMINARES

En el caso de que un trabajador/a sienta que está sufriendo situaciones de hostilidad interna en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, o que lo sospeche sobre un compañero/a, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la persona trabajadora de las vías administrativas o judiciales que considere oportunas.

La persona que sufre esta situación debe hacer llegar su escrito de comunicación interno (Anexo II. ESCRITO DE COMUNICACIÓN INTERNO) solicitando una reunión con la dirección de la empresa, y/o con las personas/mediadoras designadas para la activación del protocolo dejando constancia por escrito mediante un acta de dicha reunión.

La persona afectada deberá incluir en el escrito de comunicación interno un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta notificada. La persona que realiza esta comunicación puede ser la afectada, una persona de su confianza o una tercera persona que tenga conocimiento o sospecha de la existencia de cualquier tipo de conducta hostil en el trabajo; de ser este el caso el escrito irá acompañado del consentimiento del trabajador o persona afectada. Cabe la posibilidad de que la empresa mediante los mediadores/as, delegados/as de prevención o técnicos/as en prevención con formación y capacidad de reconocer este tipo de situaciones, las detectarán y activarán el protocolo con el fin de trabajar la situación y aportar medidas correctoras para solventarlas.

Tras recibir el escrito, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el presente procedimiento, en cuyo caso, se remitirá como respuesta en el plazo de 5 días hábiles, un escrito justificando la no activación del protocolo a persona afectada comunicándoselo. En caso contrario continuará con el procedimiento.

5.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL O DE MEDIACIÓN

Este procedimiento pretende resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, buscando solucionar la situación a través bien de la confrontación directa entre las partes si fuera posible o a través de una persona mediadora, se le hará saber así a la persona que muestra el comportamiento no deseado, que su conducta es ofensiva e indeseada, que incomoda e interfiere en el trabajo de la persona afectada, con el fin de que esta cambie su actitud.

Las personas elegidas por los trabajadores/as de **GAUTENA** para desempeñar las funciones de mediadores son: ANDERE ALTxu MARQUÉS / IORITZ ALVAREZ ZUFIRIA / VIRGINIA EGAÑA BERRIDI.

A ellos se dirigirán cualquiera de las personas trabajadoras en caso de necesidad, ellos/as activarán el protocolo y les proporcionarán las actas de comunicación y asesoramiento necesario.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas se elaborará un documento del que se entregará una copia a la dirección de la empresa y otra a CFP IN Servicio de Prevención.

La dirección de la empresa, supervisará y comprobará que las medidas adoptadas y aceptadas por ambas partes se estén cumpliendo y sean efectivas, evitando así que se repita la misma situación que originó el inicio del procedimiento. En caso contrario, la persona trabajadora podrá activar el procedimiento formal del presente protocolo.

5.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el Procedimiento Informal o de Mediación no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al Procedimiento Formal.

En este caso, se procederá a la creación de un grupo de trabajo constituido de forma paritaria.

Dicho grupo de trabajo deberá:

- Investigar los escritos de comunicación y notificaciones, para lo cuál, contará con la colaboración del personal, sin importar su jerarquía, y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con lo ocurrido.
- Recomendar las medidas preventivas que pudieran ser necesarias (con el asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno si fuera necesario).
- Elaborar un informe de resolución sobre la investigación que incluirá todas las pruebas, escritos de comunicación y/o informes aportados por las partes.
- Mantendrá la confidencialidad de todo el proceso.

Una vez activado el Procedimiento Formal, a través de cualquiera de los miembros del Grupo de Trabajo constituido a tal efecto, este se reunirá en el plazo de 2 días laborales, salvo fuerza mayor. En el caso de que alguno de los miembros del Grupo de Trabajo esté directamente relacionado con la investigación, se constituirá un nuevo Grupo de Trabajo.

Las personas elegidas como miembros del Grupo de Trabajo son:

Constituyendo así un grupo de trabajo paritario.

Para el análisis de lo ocurrido, el Grupo de Trabajo realizará las actuaciones que crea convenientes para averiguar si ha existido o no conductas hostiles. Tanto la dirección de la empresa, como quienes ostenten cargos intermedios, deberán facilitar y colaborar en todo lo que el Grupo de Trabajo les solicite, con el objeto de acumular la mayor cantidad posible de información para concluir la investigación de la manera más ágil y objetiva posible.

El Grupo de Trabajo se reunirá con las partes implicadas por separado o conjuntamente si así lo cree conveniente.

El Grupo de Trabajo podrá invitar a la reunión a quienes estime oportuno, bien sea por su relación directa con la incidencia comunicada, por ser testigo de lo ocurrido o por su experiencia en la materia. Si así fuese, se notificaría a cada una de las partes las personas que asistirán a la reunión.

Durante la investigación de lo ocurrido, el Grupo de Trabajo podrá proponer de manera temporal la separación en el puesto de trabajo de las partes implicadas.

Estas medidas no supondrán para las personas implicadas un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de éstas.

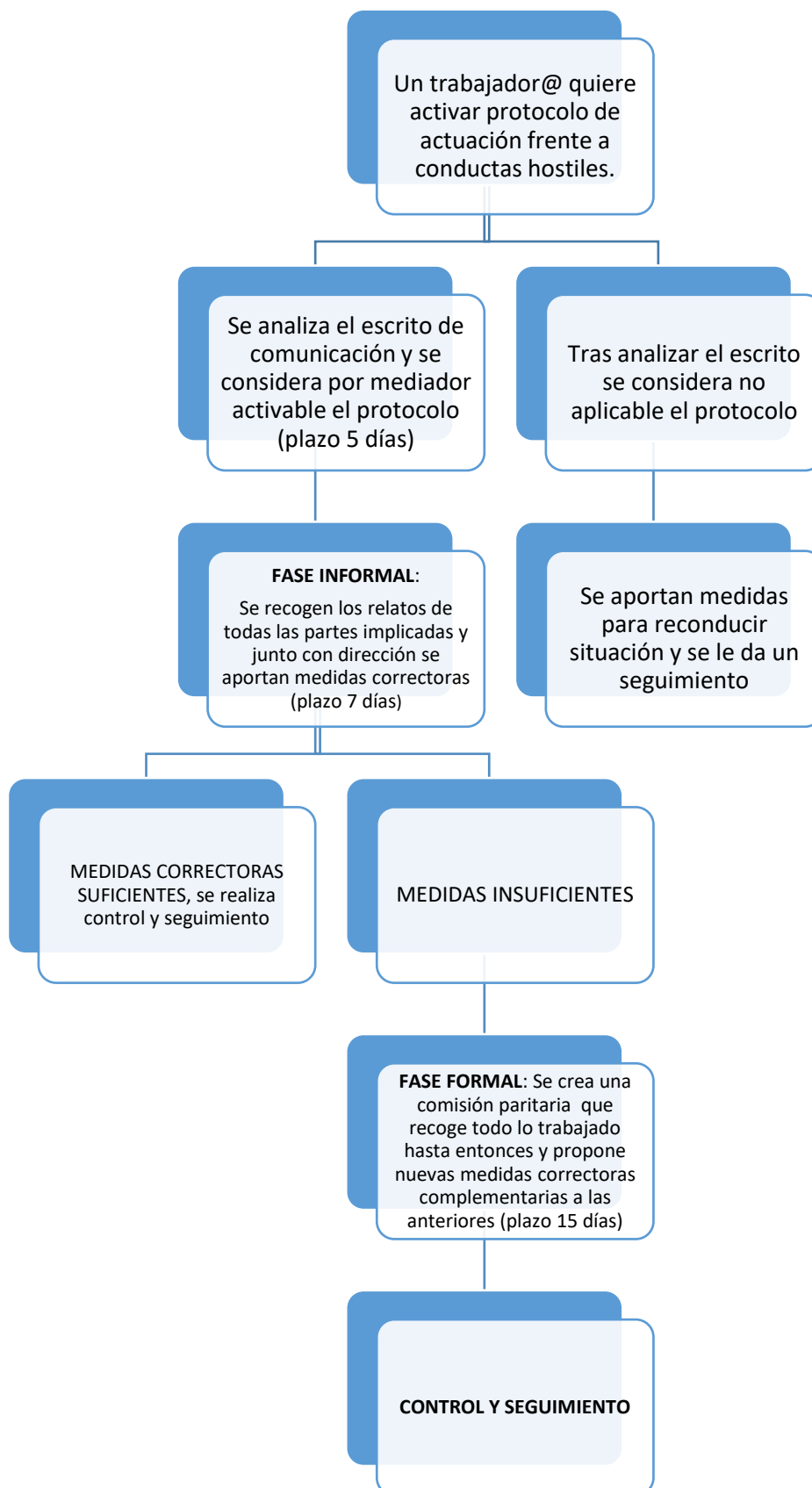
En un plazo máximo de 15 días laborales desde la finalización de las investigaciones el Grupo de Trabajo redactará un informe dirigido a la Dirección de la empresa, en el que se relacionará:

- Si ha existido o no, a criterio del Grupo de Trabajo, una situación de hostilidad en el trabajo.
- Las medidas que se proponen para solucionar el conflicto y evitar que se vuelva a producir, minimizando así el riesgo laboral.
- La empresa decidirá la aplicación de expediente sancionador (si procede). En caso afirmativo la calificación de falta leve, grave o muy grave irá en función de los hechos probados, acorde a la graduación de las faltas según el Convenio Colectivo de aplicación.

El Grupo de Trabajo controlará la efectividad de las medidas propuestas.

La Dirección de la empresa, garantizará la protección adecuada de la salud de la víctima y ofrecerá el apoyo organizativo y psicológico necesario para su total y pronta recuperación.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA CONDUCTA HOSTIL EN EL TRABAJO.



DISPOSICIONES VARIAS

- En caso de denuncia por parte de la persona afectada ante órgano judicial, la actuación del Grupo de Trabajo quedará en suspenso en tanto no se dicte sentencia judicial firme.
- **Protección de las víctimas:** en el caso de que se determine la existencia de conducta hostil en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no determine el despido del/la agresor, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no compartan trabajos e incluso llegado el caso si fuera posible entorno laboral; medidas sobre las que tendrá preferencia la persona agredida y que no pueden suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.
- **Confidencialidad:** quienes participen en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de lo/as afectados/as. En caso de inobservancia se le aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.
- **Falsas acusaciones:** las comunicaciones para la activación del protocolo que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de éstas pudieren derivarse.

6. IMPLANTACION Y DIFUSION DEL PROCEDIMIENTO

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de **GAUTENA** de que estas conductas hostiles son inaceptables, el presente procedimiento se difundirá a todos los trabajadores/as.

7. INFRACCIONES Y SANCIONES

La Dirección de **GAUTENA** dispone que para los casos de Acoso probados mediante la aplicación de este procedimiento se considerará siempre el grado de Muy Grave y por lo tanto se podrán aplicar las Sanciones Máximas previstas para este tipo de Faltas en el Régimen Disciplinario según Convenio Colectivo.

8. CONDUCTAS A PROMOVER EN EL LUGAR DE TRABAJO

Con el objetivo de crear un adecuado clima laboral y unas relaciones interpersonales positivas, en las relaciones laborales interpersonales de la empresa se promoverán las siguientes conductas:

1. Cumplimiento de normas y legislación.
2. Fomento de un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.

3. Utilización de estilos de comunicación respetuosos, con tono de voz adecuado, y evitando que sea agresivo o malsonante.
4. Utilización de gestos, palabras o actitudes que no resulten ofensivas.
5. Transmisión de la información de manera veraz, concreta y fundamentada (sin alusión a rumores).
6. Respeto por las creencias, opiniones y estilo de vida de los demás personas trabajadoras.
7. Utilización de canales de comunicación fluidos y eficaces.
8. Emisión de opiniones teniendo en cuenta a la otra persona, de manera constructiva y sin censura pública de errores ajenos.
9. Fomento del trabajo en equipo.
10. Potenciación del apoyo social en el lugar de trabajo.

9. CONDUCTAS INADMISIBLES EN LA EMPRESA

Conductas no permitidas en el lugar de trabajo.

La expresión de las conductas hostiles puede ser manifiesta de diversas maneras, tanto de forma activa, por omisión, como de forma pasiva. Desde esta perspectiva, en la empresa no se permitirán las siguientes conductas:

1. Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- a. Restringir a un trabajador/a la posibilidad de hablar por parte de un superior.
- b. Aislarle físicamente de los compañeros/as de trabajo cambiando su ubicación.
- c. Prohibir a los compañeros/as que le hablen.
- d. Obligar al trabajador/a a realizar tareas en contra de su conciencia ética.
- e. Juzgar el desempeño de la persona de forma ofensiva.
- f. Cuestionar todas las decisiones del trabajador/a.
- g. No asignar tareas al trabajador/a.
- h. Encomendarle tareas absurdas, inútiles y/o degradantes.
- i. Encomendarle tareas muy superiores/ inferiores a sus capacidades.
- j. Encomendarle tareas con datos erróneos de forma intencionada.

2. Agresiones a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- a. Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con la víctima.
- b. Rehusarle la comunicación a través de miradas y gestos.
- c. Ignorar su presencia.
- d. Negarle la comunicación hablando con una tercera persona.

3. Ataques hacia la dignidad y la vida privada de la persona:

- a. Calumniar o hablar mal del trabajador/a.
- b. Difundir rumores acerca de la víctima.

- c. Mofarse de sus discapacidades.
- d. Imitar sus gestos, manera de hablar.
- e. Dar a entender de forma despectiva que es un enfermo/a mental.
- f. Criticar y/o mofarse de su vida privada.
- g. Atacar aspectos personales como sus actitudes y creencias políticas/ religiosas.
- h. Burlarse de su nacionalidad u otros aspectos raciales y/o sociales.

4. Agresiones físicas y/o verbales:

- a. Amenazas verbales de violencia física.
- b. Uso de violencia menor.
- c. Maltrato físico.
- d. Conductas de naturaleza sexual (físicas y/o verbales) no deseadas por la víctima.
- e. Gritos o insultos.
- f. Daños en el puesto de trabajo y/o pertenencias personales.

11. ANEXOS

I. CÓDIGO DE CONDUCTA

Como base fundamental a la política y desarrollo del Código de Buenas Prácticas planteamos el siguiente listado de principios:

1. Por el presente documento queremos dejar constancia por escrito de nuestro rechazo explícito a cualquier conducta hostil o acoso en el trabajo.
2. Constituye un principio básico de actuación en nuestra empresa la igualdad de oportunidades y no discriminación, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de género, raza, origen, estado civil o condición social, así como un trato preferente o privilegiado que no esté justificado en razones objetivas.
3. El respeto a las personas implica la no aceptación de conductas hostiles tales como conductas agresivas, de desacreditación personal y/o profesional, el abuso emocional y/o sexual, el aislamiento y la intimidación. Dichas conductas no se permitirán ni tolerarán.
4. Todo empleado de la empresa de cualquier rango y condición e incluyendo en ello al propio empresario, independientemente de su régimen jurídico, relación o duración de empleo, tiene derecho a un trato digno y respetuoso.
5. El compromiso con un clima de trabajo positivo es una responsabilidad compartida y transversal a toda organización incluida esta pequeña empresa. Todos los trabajadores, empresario, agentes sociales y especialmente quienes desempeñen funciones de dirección y con personal a su cargo, promoverán en todo momento unas relaciones basadas en el respeto mutuo, en la participación,

equidad y colaboración recíproca.

6. Cualquier empleado que se considere objeto de conductas hostiles tiene derecho, sin perjuicio de otras acciones disciplinarias, penales o civiles, a plantear un escrito de comunicación que se tramitará mediante el procedimiento interno específico de la empresa (Procedimiento de actuación frente a conductas hostiles). Cualquier persona que realice, induzca, consienta o encubra cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto y/o la integridad del personal de la empresa, desde la organización, se tomarán las medidas necesarias para dilucidar las responsabilidades y, en su caso, sancionarlas.
7. La empresa, en su calidad de entidad empleadora, será responsable en los términos previstos en el ordenamiento jurídico, de la demora en actuación correctiva, dejación o inactividad frente a los comportamientos hostiles o de acoso en todos sus grados y clases que puedan ocasionar daños a sus empleados
8. Los trabajadores de la plantilla de la empresa (y en su caso los delegados de personal/prevención cuando los hubiera) y el propio empresario tienen un papel esencial en la detección temprana de cualquier conducta hostil en el trabajo. Toda conducta hostil o de acoso debe ser reportada inmediatamente a la Dirección siguiendo el cauce determinado por el procedimiento. La dirección deberá asignar los recursos necesarios para prevenir, gestionar y afrontar este riesgo.
9. La presente declaración de principios es compartida por el empresario y por los representantes de los trabajadores/as o en su defecto por toda la plantilla.

En Donostia a 25 de noviembre de 2025

DIRECCIÓN



II. ESCRITO DE COMUNICACIÓN INTERNO

	DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
---	----------------------------------	--

ESCRITO DE COMUNICACIÓN Nº	FECHA

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
PERSONA TRABAJADORA AFECTADA	RECIBIDO POR:
FECHA	FECHA
FIRMA	FIRMA