

PROTOCOLO

DE ACTUACIÓN PARA LA DETECCIÓN Y EVALUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE

CONDUCTAS DE ACOSO

Versión: PCA 01.06.25

Contenido

1	DECLARACION DE PRINCIPIOS	1
2	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3	DEFINICION DE CONDUCTAS DE ACOSO	4
4	MEDIOS PARA LA DETECCION E IDENTIFICACION	5
5	PROCEDIMIENTO GENERAL	6
	5.1 Fase Previa- Consulta o denuncia	6
	5.2 Fase de tramitación.....	6
	5.3. Fase Final - Terminación.....	7
	5.4. Fase de seguimiento.....	
6	DIFUSION Y REVISION	8
7	ENTRADA EN VIGOR	8

1 DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Las conductas de acoso en sus distintas variantes, moral, sexual, racial, etc., están contempladas en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores. Además, en nuestro CONVENIO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL vienen expresamente tipificadas como faltas muy graves:

“Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa. Se considerará un agravante cuando este incumplimiento sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica” (art. 56.d. CC),

“El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad” (art. 56.d. CC),

“Los malos tratos de palabra o de obra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave” (art. 56.f. CC),

“El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.” (art. 56.i. CC).

Por la actividad que desarrolla BUENDIA, el personal que lo integra es un factor esencial en su concepto de empresa y, en consecuencia, resulta imprescindible la existencia de un entorno laboral en el que se garantice la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en ese ámbito.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Y este derecho está claramente defendido en el ámbito de la empresa, así como en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Sin embargo, la evolución de la sociedad y la dimensión de los centros de trabajo aconsejan el establecimiento de mecanismos de prevención y detección inmediata de situaciones que puedan ponerlo en peligro a través del acoso en cualquiera de sus variantes.

Por ello, y en base a la implicación colectiva en este tema, los principios rectores de la empresa se resumen de la siguiente manera:

1. La Dirección de la Empresa, con independencia de sus obligaciones legales, facilitará un cauce de denuncia y comprobación de situaciones que pudieran atacar o poner en peligro la dignidad e integridad de todos los empleados.
2. La Empresa no tolerará que se produzcan situaciones de acoso moral o sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

3. Se garantizará el derecho a la intimidad y el derecho a la presunción de inocencia de todo trabajador, tanto denunciante, como denunciado.
4. La formación inicial para acceso a la empresa contemplará expresamente este deber fundamental y objetivo estratégico de la organización del trabajo.
5. Los representantes de los trabajadores transmitirán expresamente los valores de respeto a la dignidad del individuo y defensa de la construcción de un clima laboral adecuado en los centros de trabajo.
6. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto del presente Protocolo es establecer un método que, con las debidas garantías y tomando en consideración a la persona y los derechos que le son inherentes, sea capaz de canalizar y gestionar situaciones que pudieran suponer la negación de los principios que se definen en el Punto 1º y pudieran constituir conductas como las descritas en el Punto 3º, en el marco de las relaciones interpersonales de carácter laboral.

El presente Protocolo de BUENDIA se aplicará a todos los empleados de BUENDIA ESTUDIOS, S.L., BUENDIA ESTUDIOS BIZKAIA, S.L. y BUENDIA ESTUDIOS CANARIAS, S.L.

3 DEFINICION DE CONDUCTAS DE ACOSO.

Dentro de las conductas de acoso conceptuamos las de acoso moral y las de acoso sexual, al presentar un desarrollo teórico y jurisprudencial más amplio. Al resto de conductas semejantes, una vez interpretadas como acoso, les será de aplicación el presente protocolo.

Acoso moral.

Se entiende por acoso moral: El conjunto de actos que se desarrollan de forma continuada en el tiempo con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, su propia estima y su consideración en el trabajo, en particular mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o vejatorio.

Las conductas de hostigamiento pueden ser sutiles y variadas, partiendo de hechos aparentemente irrelevantes, por lo que habrá de valorarse la existencia de un patrón de comportamiento que persigue finalmente destruir la autoestima de la víctima y la consideración a ella por parte de los compañeros, responsables o subordinados, incidiendo en el clima laboral.

Las conductas de acoso pueden producirse individual o colectivamente, de forma activa o pasiva, y precisan de su mantenimiento en el tiempo para deteriorar el clima laboral y generar la hostilidad o el desprecio o el aislamiento.

Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual: Toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollada en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El acoso implica, en principio, una conducta continuada en el tiempo, si bien un único episodio no deseado, por su trascendencia, pudiera ser constitutivo de acoso sexual.

4 MEDIOS PARA LA DETECCION E IDENTIFICACION

Servicio Evaluador de Relaciones Interpersonales (SERI):

Atendiendo a la discreción que requieren este tipo de situaciones, y a la distinta implicación que pueden tener sobre la intimidad de la persona que las sufre, se considera esencial la implantación de un servicio para evaluar posibles conductas de acoso detectadas o denunciadas por el trabajador.

A tal efecto, el Coordinador interno de dicho servicio será el responsable de Control Interno y Compliance (Miguel Ángel González Flor), y configurarán resto de los integrantes del servicio el director de Recursos Humanos (Eduardo López Luna) y la responsable de Asesoría Jurídica (Almudena Santaefemia Delgado).

El Coordinador del SERI designará, en función de las características del caso, la necesidad o no de incluir a otras personas en el grupo evaluador que, en cualquier caso, será de 3 miembros.

Las personas integrantes del SERI ejercerán sus funciones con total independencia.

El grupo dispondrá de total autonomía para la sustanciación de este procedimiento; sus componentes contarán con una formación adecuada para la labor a desarrollar y podrán solicitar la colaboración que precisen de cualquier Departamento de la empresa.

Cualquier trabajador de la empresa podrá dirigirse al SERI por el medio que le resulte más apropiado, por teléfono, correo electrónico, comunicado interior, visita concertada u otro.

A estos efectos se ofrecen los siguientes números de teléfono y correo electrónico:

Miguel Ángel González Flor	responsable Control Interno y Compliance
miguel.gonzalez@buendiaestudios.com	625 515 698
Eduardo López Luna	director de Recursos Humanos
eduardo.lopez@buendiaestudios.com	629 031 785
Almudena Santaefemia Delgado	responsable de Asesoría Jurídica
a.santaefemia@buendiaestudios.com	655602676

Al tratarse de un servicio central, las personas integrantes del SERI realizarán los desplazamientos precisos para atender adecuadamente las situaciones que se les planteen. Podrán, asimismo, determinar y solicitar los recursos que necesiten para la gestión directa en el lugar de los hechos de la situación consultada.

Las direcciones de los centros y de los distintos departamentos prestarán la máxima colaboración a los integrantes del SERI en el desarrollo de su labor.

El SERI no tiene como objetivo sancionar conductas.

Detección:

La puesta en funcionamiento de este protocolo derivará del conocimiento por parte del SERI de las supuestas conductas ya definidas, como consecuencia de la consulta o denuncia del trabajador que se considere afectado por esta situación o de sus representantes sindicales.

5 PROCEDIMIENTO GENERAL.

Este apartado referido al procedimiento general **desarrolla en mayor detalle lo establecido en el apartado n.º 5.1 (Procedimiento de gestión de denuncias) recogido en la POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.**

5.1 Fase Previa - Consulta o denuncia.

Una vez comunicadas al SERI (a través del canal de denuncias o por cualquier otra vía) las situaciones de posibles conductas de acoso en el trabajo, éste realizará una valoración de estas para determinar si existen indicios suficientes de situaciones de acoso, tal y como están definidas en el presente protocolo.

Planteada la situación, el SERI solicitará, si fuera preciso, datos complementarios o el nombre de las personas que pueden aportar una visión directa sobre los hechos.

En el **plazo máximo de tres días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de comportamiento inadecuado**, de conformidad con el procedimiento establecido en este protocolo, habrá de contestarse la consulta o denuncia, con la valoración correspondiente, proponiendo, en su caso, al interesado las posibles vías de actuación.

Si, como consecuencia de la consulta, se apreciasen indicios suficientes de una presunta situación de acoso moral o sexual, necesariamente se habrá de ofrecer a la persona afectada la tramitación de un expediente informativo.

La aceptación por parte del trabajador dará lugar a la inmediata apertura del expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, para cuya tramitación se solicitará la declaración de todas aquellas personas que se consideren necesarias para el completo y correcto conocimiento de los mismos.

De no optar por ello el afectado, el SERI incluirá la consulta en su registro de datos, dejando constancia del desistimiento.

En el supuesto de que de la evaluación previa por parte del SERI no resultasen indicios suficientes para valorar una situación como de las previstas en este protocolo, se comunicará en este plazo de siete días, por escrito y motivadamente, al interesado.

5.2 Fase de Tramitación.

El expediente se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad y habrá de ser resuelto en el **plazo de diez días**. El SERI podría solicitar una ampliación de 3 días adicionales (es decir hasta un **máximo de 13 días para emitir su informe y conclusiones**). Si en algún caso, esto no resultara posible, el informe final habrá de recoger las causas de la demora.

Se informará a la Dirección General y al Comité de Prevención (en su caso), exclusivamente, del inicio de las actuaciones de apertura de expediente, garantizando en todo caso la confidencialidad de este.

Durante la tramitación de tales actuaciones, y en función de los resultados de la fase previa, se podrá proponer la adopción de las medidas provisionales que fueran necesarias, siempre que ello sea posible, hasta que finalice la investigación, y previa consulta con la Dirección de Recursos Humanos.

Todas las personas que hayan de colaborar voluntariamente en la instrucción del expediente deberán respetar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto de los legítimos derechos tanto de la persona que haya presentado la denuncia, como del denunciado.

Los representantes legales de los trabajadores (si fuera el caso) habrán de colaborar en las gestiones de comprobación que se les solicite, si fueren requeridos para ello en la denuncia, o bien si se lo requiere el SERI, guardando su deber de sigilo profesional.

5.3 Fase Final – Terminación.

El SERI emitirá un informe como conclusión del expediente informativo que será remitido a la Dirección de Buendía.

La **dirección de BUENDIA**, una vez recibidas las conclusiones del SERI, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Cuando el informe estime que no ha existido la situación de acoso, o bien que la comprobación de las circunstancias no ha resultado posible, no habrá de producirse ninguna situación negativa para ninguna de las partes intervinientes en el proceso, archivándose el expediente.

La constatación de la existencia de indicios de acoso sexual o moral para lugar a la solicitud de intervención del Departamento de Recursos Humanos, a los efectos oportunos, considerándose la fecha de solicitud, a efectos de inicio del cómputo de los plazos para la prescripción de sanciones, como la fecha de conocimiento de los hechos por parte de la Empresa.

En cualquier caso, el SERI podrá sugerir modificaciones de organización del trabajo que impidan situaciones de fricción entre los afectados.

Quien intervenga en el procedimiento suscribirá formalmente su más firme compromiso de confidencialidad y respeto a los derechos al honor y dignidad personal y a la presunción de inocencia de todos los afectados. La no tramitación de las denuncias o quejas remitidas por un empleado a la Unidad de Auditoría Interna tendrá, en su caso, la consideración de infracción, en los términos establecidos en la legislación vigente que resulte de aplicación.

5.4 Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales, el SERI realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.**

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la RLT, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en este procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6 DIFUSIÓN Y REVISIÓN.

A fin de conseguir la mayor difusión y efectividad del cauce de prevención y solución que constituye el presente protocolo, se procederá a la comunicación del mismo a través del plan de comunicación específico establecido al efecto mediante los canales habituales de comunicación interna.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Prevención evaluarán el funcionamiento del presente protocolo a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

7 ENTRADA EN VIGOR.

Los Consejos de Administración de Buendía Producción, S.L. y el de Buendía Estudios, S.L. en su reunión del día 9 de diciembre de 2020, y de Buendía Estudios Canarias SL en su reunión del día 22 de septiembre de 2022, aprueban el presente Protocolo momento desde el cual entrará en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Dirección General de BUENDIA aprueba el 26 de septiembre 2.022 la revisión del apartado n.º 4 del protocolo y que refiere a la actualización de los miembros que constituyen el SERI.

Revisado por la Dirección de Recursos Humanos a 1 de junio de 2025 para adaptar el apartado primero del protocolo al nuevo Convenio Colectivo y para incluir la aplicación del protocolo a Buendía Estudios Bizkaia.