

PROTOCOLO

DE ACTUACIÓN PARA LA DETECCIÓN Y EVALUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE CONDUCTAS DE ACOSO

Versión: PCA 24.11.25

Contenido

1 DECLARACION DE PRINCIPIOS

2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3 DEFINICION DE CONDUCTAS DE ACOSO

4 MEDIOS PARA LA DETECCION E IDENTIFICACION

5 PROCEDIMIENTO GENERAL

5.1 Fase Previa- Consulta o denuncia

5.2 Fase de tramitación

5.3. Fase Final - Terminación

5.4. Fase de seguimiento

6 DIFUSION Y REVISION

7 ENTRADA EN VIGOR

1. DECLARACIÓN 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 el 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, inflige 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.l. CC).

Por la actividad que desarrolla el GRUPO BUENDÍA ESTUDIOS, compuesto por las sociedades:

1. **BUENDÍA ESTUDIOS, S.L.** – CIF B01666478
2. **BUENDÍA ESTUDIOS CANARIAS, S.L.** – CIF B67861211
3. **BUENDÍA ESTUDIOS BIZKAIA, S.L.** – CIF B72490246.

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 del Grupo se resumen de la siguiente manera:

1. La Dirección del Grupo BUENDÍA, con independencia de sus obligaciones legales, facilitará un cauce de comunicación y comprobación de situaciones que pudieran atacar o poner en peligro la dignidad e integridad de todos los empleados, a través de un **Responsable Externo del Sistema**, designado a tal efecto: **Consulting Normativo, S.L.U.**
2. El Grupo BUENDÍA 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 un clima laboral adecuado.
6. Todos los trabajadores 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 se aplicará a todos los empleados de BUENDÍA ESTUDIOS, S.L., BUENDÍA ESTUDIOS CANARIAS, S.L. y BUENDÍA ESTUDIOS BIZKAIA, S.L.

3. DEFINICIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

(Se mantiene **literal** del original, sin cambios, excepto adaptación de referencias internas si fuera necesario.)

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 DETECCIÓN E IDENTIFICACIÓN

Responsable del Sistema (Consulting Normativo, S.L.U.)

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 existencia de un **servicio externo especializado**, independiente y profesional, encargado de evaluar posibles conductas de acoso detectadas o denunciadas por el trabajador.

A tal efecto, el Grupo BUENDÍA designa como **Responsable del Sistema** a: **CONSULTING NORMATIVO, S.L.U.**, entidad externa especializada en cumplimiento normativo y sistemas de investigación.

Todas las comunicaciones relacionadas con posibles conductas de acoso deberán canalizarse a través de:

- Canal de denuncia interno (disponible en enlace en el sitio web)
<https://canaldenuncia.com/@BUENDIAESTUDIOS/informar>
- O bien por email:  **denuncia@canaldenuncia.com**
- Teléfono/Mensajería instantánea (Whatsapp, Telegram):  **633300600.**

El responsable del Sistema ejercerá sus funciones con total independencia respecto del Grupo BUENDÍA, dispondrá de autonomía plena para la sustanciación del procedimiento y podrá solicitar la colaboración de cualquier departamento de la empresa cuando lo considere necesario.

Cualquier trabajador podrá dirigirse al Responsable del Sistema por el medio indicado anteriormente, facilitando la información que considere relevante para la evaluación inicial.

5. PROCEDIMIENTO GENERAL

Este apartado desarrolla en mayor detalle lo establecido en el procedimiento de gestión de denuncias, siendo Consulting Normativo, S.L.U., en su condición de **Responsable del Sistema**, la entidad encargada de tramitar, gestionar y evaluar las comunicaciones relacionadas con posibles conductas de acoso en el Grupo BUENDÍA.

5.1. FASE PREVIA – Consulta o denuncia

Una vez comunicadas al **Responsable del Sistema** (a través del correo electrónico **denuncia@canaldenuncia.com** o por cualquier otra vía habilitada) las situaciones de posibles conductas de acoso en el trabajo, Consulting Normativo realizará una **valoración inicial** para determinar si existen indicios suficientes de situaciones de acoso, tal y como están definidas en este protocolo.

Planteada la situación, el Responsable del Sistema podrá solicitar datos complementarios o el nombre de las personas que puedan aportar información directa sobre los hechos.

En un **plazo máximo de tres días laborables** desde la recepción de la consulta, queja o denuncia, el Responsable del Sistema emitirá una **valoración preliminar**, proponiendo, en su caso, las posibles vías de actuación.

Si se apreciase indicios suficientes de una presunta situación de acoso moral o sexual, se ofrecerá a la persona afectada la **tramitación de un expediente informativo**.

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

Si el afectado decidiera no optar por la tramitación del expediente, el Responsable del Sistema dejará constancia del desistimiento en su registro, garantizando siempre la confidencialidad.

En caso de que la evaluación previa no permita determinar indicios suficientes, esta circunstancia se comunicará **por escrito y motivadamente** al interesado en un plazo máximo de **siete días**.

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**. Responsable del Sistema 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 Responsable del Sistema, guardando su deber de sigilo profesional.

5.3. FASE FINAL – Terminación

El Responsable del Sistema, Consulting Normativo, S.L.U., emitirá un **informe final** con las conclusiones del expediente informativo, que será remitido a la Dirección del Grupo BUENDÍA.

La **dirección de BUENDIA**, una vez recibidas las conclusiones del Responsable del Sistema, **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 al afectado, 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 Responsable del Sistema 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 **Responsable del Sistema (Consulting Normativo, S.L.U.) 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 evaluará 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

El presente Protocolo ha sido aprobado por los Consejos de Administración de:

1. **BUENDÍA ESTUDIOS, S.L.**
2. **BUENDÍA ESTUDIOS CANARIAS, S.L.**
3. **BUENDÍA ESTUDIOS BIZKAIA, S.L.**

y entrará en vigor desde el momento de su aprobación, con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Asimismo, queda incorporada a esta versión (24.11.2025) la adaptación del apartado relativo a los **Medios para la Detección e Identificación**, que sustituye el antiguo SERI interno por la figura del **Responsable del Sistema**, designado como **Consulting Normativo, S.L.U.**, con canal único:

 **denuncia@canaldenuncia.com**

De este modo, se asegura que la investigación de conductas de acoso se gestiona mediante un sistema **externo, independiente, especializado y garantista**, asegurando la protección de los derechos fundamentales de todas las personas afectadas.
