



**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO DEL
ACOSO**

SLR TURISMO ESPAÑA, S.L.U.

SLR BAHÍA HOTELS, S.L.U.

Costa Calma 1 de diciembre de 2016

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, SLR y SLR Bahía Hotels, S.L. (ambas compañías del grupo, en adelante SLR) en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y, en su caso, erradicando todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

La Dirección de SLR dentro de sus Políticas de Recursos Humanos tiene como objetivo garantizar, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual de la persona como derecho fundamental.

Situaciones de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo repercuten en la salud de los trabajadores/as generando riesgos psicosociales que perjudican el estado de bienestar físico, psíquico y social de la persona, suponiendo además graves repercusiones para la organización, ya que un trabajador/a que sufre cualquier tipo de acoso en el trabajo perderá el verdadero valor añadido a su actividad laboral.

Como cumplimiento de la Directiva Europea 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación se ha visto modificada la legislación laboral para impedir la discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso moral (“mobbing”) y la no discriminación por orientación sexual. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres (LOIEMH) vino a transponer a nuestro ordenamiento jurídico lo relativo a los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidos por la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores contiene, a partir de la promulgación de la LOIEMH en marzo de 2007, una referencia explícita a ambos tipos de acoso. Según el nuevo art. 4.2 e) del E.T., los trabajadores tiene derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Por otra parte, el art. 54.2 g) del E.T. incluye, entre las causas de despido disciplinario, *“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”*

No podemos olvidar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran, en todo caso, discriminatorios (art. 7.3 LOIEMH), y que el derecho a la igualdad es uno de los derechos fundamentales que recoge nuestra Constitución (art. 14 CE), en congruencia con la numerosa legislación internacional al respecto.

También es necesario recordar que la Directiva Europea 2006/54/CE establece la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y ocupación.

Además, la LOIEMH establece expresamente que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (Art. 48.1 LOIEMH).

El presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de SLR en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

Consciente de que la mejorar de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, SLR se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo a los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, cortés, respetuoso y digno, a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo,

religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes y ofensivos.

- Los trabajadores/as de SLR tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

- SLR velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.

- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a establecer un procedimiento de solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, de forma que se establecerá una actuación mediadora que será dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo. Dichos procedimiento no sustituirá, ni interrumpirá, ni ampliará los plazos en las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder en orden a la normativa vigente; de forma que se suspenderán las actuaciones del procedimiento recogido en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o a través del procedimiento previsto al efecto.

- SLR reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.