

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA NOVO SANTI PETRI, S.A.

Expediente: 11/01/0261/2025

Fecha: 12/11/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11002452011993.

Visto el texto del Convenio Colectivo CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NOVO SANTI PETRI S.A., suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 16/10/2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NOVO SANTI PETRI S.A., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 12 de noviembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GOLF NOVO SANCTI PETRI S.A.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Golf Novo Sancti Petri S.A., en sus centros de trabajo para aquellas actividades relacionadas con las actividades deportivas y complementarias.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Empresa Golf Novo Sancti Petri S.A., independientemente de la categoría profesional de las o de la modalidad de contratación de estos. A excepción de los cargos de alta dirección determinados en el artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. Ámbito temporal

La duración de este Convenio será de tres años, y por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el día 31 de diciembre de 2027.

El presente convenio se aplicará en todo su contenido, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio, entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, independientemente de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras no se negocie un nuevo convenio.

Artículo 4. Denuncia

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito, previa comunicación fehaciente a la otra parte negociadora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha denuncia deberá ser realizada como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de la terminación del convenio. En caso de no ser denunciada válidamente por ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año y los conceptos económicos y salariales se incrementarán en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de ser denunciado, el convenio se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras mientras no se negocie un nuevo convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación.

b) Si alguna persona trabajadora tuviese una suma de devengos en cómputo anual superior a la que pueda corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

c) Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y disposiciones complementarias.

Artículo 6. Jornada y horarios.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as a principio de cada año, confeccionarán un calendario laboral de los distintos grupos de actividad que configura la empresa.

La jornada laboral será de forma distinta para cada grupo de personas trabajadoras que componen la plantilla de la Empresa, estableciéndose los siguientes Grupos y Jornadas:

Grupo I. Personal de mantenimiento del campo de golf.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tendrán una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

Grupo II. Caddy Master y recepción

Las personas trabajadoras comprendidas en este grupo se les considerarán el año natural dividido en dos períodos, para atenerse a las necesidades de la explotación de la Empresa:

A) En el periodo comprendido en los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada semanal de 40 horas, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

B) En el periodo comprendido en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada de 36 horas semanales distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

C) Para una mejor realización de los servicios de los apartados A y B, se establecerán turnos rotativos entre las personas trabajadoras que componen el Grupo, de forma que ninguna persona trabajadora realice trabajo más de un Domingo o festivo consecutivo.

No obstante lo anterior, y como excepción a lo anteriormente establecido, dada la naturaleza de la actividad, y en atención a los incrementos y necesidades de la misma, la empresa con la debida justificación, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, priorizando en primer término la voluntariedad del trabajador, podrá dentro de los turnos rotativos correspondientes, concretar los trabajadores a efectuar prestación de servicios los domingos y festivos en los cuales concurran dichas circunstancias.

Las personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 36 horas, tendrá la Empresa que compensar el exceso de las horas trabajadas en el periodo de las 40 horas semanales, con días de más de vacaciones. Así mismo Las personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 40 horas, tendrá la persona trabajadora que compensar el defecto de las horas trabajadas en el periodo de las 36 horas semanales.

Grupo III Secretaría y Administración.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo tienen una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

Grupo IV. Personal de limpieza.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tendrán una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Con el fin de cubrir los domingos y festivos, siempre que sea necesaria realizar la actividad, se creará un turno rotativo entre las personas trabajadoras del grupo, de forma que ninguna persona trabajadora realice trabajos más de un domingo o festivo consecutivo.

No obstante lo anterior, y como excepción a lo anteriormente establecido, dada la naturaleza de la actividad, y en atención a los incrementos y necesidades de la misma, la empresa con la debida justificación, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, priorizando en primer término la voluntariedad del trabajador, podrá dentro de los turnos rotativos correspondientes, concretar los trabajadores a efectuar prestación de servicios los domingos y festivos en los cuales concurran dichas circunstancias.

Grupo V. Personal de Cocina, Bar-Cafetería y servicios.

A las personas trabajadoras comprendidas en este grupo se les considerará el año natural dividido en dos periodos, para atenerse a las necesidades de la explotación de la Empresa:

A) En el periodo comprendido en los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada semanal de 40 horas distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

B) En el periodo comprendido en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, las personas trabajadoras tendrán una jornada de 36 horas semanales distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

C) Para una mejor realización de los servicios de los apartados A y B, se establecerán turnos rotativos entre las personas trabajadoras que componen el Grupo, de forma que ninguna persona trabajadora realice trabajo más de un Domingo o festivo consecutivo.

No obstante lo anterior, y como excepción a lo anteriormente establecido, dada la naturaleza de la actividad, y en atención a los incrementos y necesidades de la misma, la empresa con la debida justificación, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, priorizando en primer término la voluntariedad del trabajador, podrá dentro de los turnos rotativos correspondientes, concretar los trabajadores a efectuar prestación de servicios los domingos y festivos en los cuales concurran dichas circunstancias.

Las personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 36 horas, tendrá la Empresa que compensar el exceso de las horas trabajadas en el periodo de las 40 horas semanales por días de más de vacaciones. Así mismo Las personas trabajadoras que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 40 horas, tendrá la persona trabajadora que compensar el defecto de las horas trabajadas en el periodo de las 36 horas semanales.

Todos las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio colectivo tendrán como mínimo un día y medio de descanso semanal.

Ninguna persona trabajadora acogida al presente Convenio podrá trabajar más de 1.725 horas al año.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, a principio de cada año, confeccionarán un calendario laboral de los distintos grupos de actividad que configurará la empresa. Dicho calendario podrá sufrir modificaciones en situaciones excepcionales, siempre que exista acuerdo con la persona trabajadora o con los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Contratación

Las partes firmantes de este convenio, convienen en fomentar la contratación indefinida.

Se podrán utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente en cada momento, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización de éste o su prórroga, el trabajador tendrá derecho a una indemnización según lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Contratos de sustitución.

La empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

La duración del contrato de sustitución será la del tiempo que dure y subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo de la persona trabajadora sustituida.

El contrato de sustitución se extinguirá por la reincorporación de la persona trabajadora sustituida o cuando finalice el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato indefinido.

Contratos formativos.

La empresa podrá contratar bajo la modalidad de contratos formativos según lo establecido en el artículo Uno del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo o normas que lo sustituyan.

Contratos por tiempo indefinido de fijos discontinuos.

a) Se concertarán para realizar trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) A este respecto, la Empresa comunicará al trabajador -siguiendo el orden de llamamiento antedicho- la fecha y hora en la que deberá incorporarse a su puesto de trabajo.

c) La empresa deberá realizar el llamamiento a la persona trabajadora para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales. No obstante lo anterior, en determinados casos que lo exijan por su carácter urgente, como por ejemplo la cobertura de una baja médica en el departamento, el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas. En la medida de lo posible el llamamiento del trabajador irá acompañado de la puesta a disposición de sus horarios de trabajo de la primera semana.

La persona trabajadora vendrá obligada a responder al llamamiento tanto en sentido positivo como negativo en el plazo de 48 horas, pudiendo entender la en caso de que esta respuesta no se produzca la respuesta negativa por parte de la persona trabajadora.

Los llamamientos fuera de temporada (en las temporadas definidas de cada persona trabajadora), no podrá suponer penalización en caso de no ser atendidos pasando al siguiente en la lista siempre y cuando la negativa del trabajador no suponga la necesidad de la empresa de realizar nuevas contrataciones para la cobertura del puesto de trabajo.

d) Al inicio de cada año natural, la empresa dará conocimiento al comité de empresa de la relación de fijos discontinuos con las circunstancias individuales de cada trabajador, orden de llamamiento, antigüedades y especialidades.

e) El trabajador podrá reclamar por despido en caso de incumplimiento del llamamiento cuando tuviera conocimiento de la vulneración en la convocatoria.

f) El trabajador se hace responsable de comunicar por escrito a la empresa los cambios de los datos de contacto que haya proporcionado para llevar a cabo el llamamiento, siendo el único responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado adecuadamente dichos cambios.

g) Si, una vez producido válidamente el llamamiento de conformidad con los datos de contacto facilitados por el trabajador para ello, el mismo no se incorporara a su puesto de trabajo en la fecha y hora prevista, ni justifica su falta de asistencia, causará baja automáticamente en el censo de trabajadores, extinguiéndose su contrato de trabajo por baja voluntaria.

Contrato de relevo.

El contrato de relevo para personas trabajadoras que se jubilen se aplicará de acuerdo entre las partes, pudiendo las personas trabajadoras que tengan al menos 60 años y cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, el reducir su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100 de aquellos. En este caso, la empresa se obliga a contratar a otra persona trabajadora simultáneamente en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad con el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

Adicionalmente, la empresa se compromete a facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que requiera la realización simultánea de un contrato de relevo de acuerdo a las siguientes normas:

- Será de obligado cumplimiento por parte de la empresa atender a un número máximo de dos contratos de relevo al año. El resto de contratos que se soliciten por parte de las personas trabajadoras se facilitarán en la medida de lo posible en función de las posibilidades de la empresa.

- Será de aplicación a lo dispuesto en el apartado anterior en lo que a la obligatoriedad por parte de la empresa de atender a dos solicitudes anuales siempre que el contrato de relevo que deba realizarse de acuerdo a la normativa permita que se realice en las mismas condiciones que la persona trabajadora que se jubila parcialmente de manera que no suponga un sobrecoste a la empresa.

Contrato a tiempo parcial.

Tendrá esta condición de contrato a tiempo parcial aquel en virtud del cual la persona trabajadora es contratada para prestar sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

No podrá contratarse mediante esta modalidad de contrato a personas trabajadoras una jornada inferior a 4 horas, en los contratos se especificará el número de horas semanales o anuales. Siempre que no se supere el mínimo de 4 horas su realización tendrá que ser en jornada continuada.

En los contratos a tiempo parcial se indicarán la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

En los casos de aumento de plantilla, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratos para trabajar a tiempo completo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo y se calcularán conforme a la retribución mensual que viniesen percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

La Empresa no podrá realizar un porcentaje de contratos a tiempo parcial superior a un 50% en relación con la plantilla a tiempo completo.

Artículo 8. Vacantes.

La Empresa se compromete a dar oportunidad a sus productores para cubrir las vacantes en las categorías superiores, mediante correspondiente examen de capacidad.

En función de las necesidades de la empresa se cubrirán mediante temporales las bajas producidas como consecuencia de excedencias, bajas maternales, bajas por accidente o enfermedad que se prevea de larga duración así como las vacaciones del personal según las necesidades del departamento.

Artículo 9.- Período de prueba.

El periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos superiores, de 3 meses para los de grado medio y para el resto del personal el periodo de prueba será de 30 días.

Artículo 10. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones, pudiéndose disfrutar de forma consecutiva o en días sueltos durante los cuales la persona trabajadora percibirá el sueldo íntegro más el complemento de antigüedad.

La Empresa, de acuerdo con los Delegados de Personal, confeccionará en el primer trimestre de cada año el calendario de vacaciones, con el fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento de la fecha del disfrute con suficiente antelación.

El inicio del periodo vacacional comenzará para todas las personas trabajadoras, una vez disfrutado el descanso semanal.

La Empresa adoptará las medidas oportunas, para que todo el personal haya disfrutado de las vacaciones, antes del 31 de Diciembre.

Artículo 11. Flexibilidad en el trabajo

Dada la condición temporal de algunos trabajos del programa de mantenimiento e inclemencias del tiempo en su caso, se establece la flexibilidad entre la realización de trabajos para que cualquier trabajador pueda realizarlos temporalmente, para efectuar los de otra categoría, respetando siempre las condiciones económicas que a cada trabajador correspondan en su caso.

Artículo 12.- Jubilación anticipada.

1. Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo podrán solicitar la jubilación anticipada a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 de 16 de Marzo (B.O.E. 16-03-2013).

2. Se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad legal ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que se cumpla lo siguiente:

El trabajador o trabajadora afectado deberá tener derecho al cien por cien (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, conforme a la normativa vigente.

La empresa procederá a la contratación de una persona trabajadora menor de 35 años en el plazo de dos meses a contar desde la comunicación al trabajador de la decisión de extinguir su contrato de trabajo asegurando de esta manera el relevo generacional.

La empresa deberá comunicar al trabajador o trabajadora su intención de extinguir el contrato por esta causa con una antelación mínima de 30 días.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 13. Incrementos de las retribuciones.

Sobre todos los conceptos salariales se pactan los siguientes incrementos salariales:

a) Desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 se pacta un incremento salarial del 4 %.

b) Desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026 se pacta un incremento salarial del 5 %.

c) Desde el 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027 se pacta un incremento salarial del 4 %.

Artículo 14. Salario Base.

Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo mensual, es la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Toda persona trabajadora afectada por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más complemento de antigüedad, que se abonará en las siguientes fechas:

- Paga de Julio, antes del 15 de Julio.

- Paga de Navidad, antes del 22 de Diciembre.

- Paga de Marzo, antes del 15 de Marzo de cada año.

Al que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas prorrateando su importe con arreglo a los días trabajados, computándose cada una de las dos primeras por semestres naturales del año en que se otorguen y la tercera en cómputo anual. Igualmente al trabajador que lo desee y comunique percibirá las tres pagas extraordinarias prorrateadas mes a mes.

Artículo 16. Plus transporte.

Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio percibirán por día trabajado en concepto de plus de transporte, las siguientes cantidades:

Para el año 2025 la cantidad de 2,80 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 2,94 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 3,06 € brutos.

Los trabajadores que tengan turno percibirán el doble de las cantidades anteriores por dicho concepto por día trabajado.

Artículo 17. Realización de funciones fuera de su jornada laboral.

A) Las personas trabajadoras que realicen el cometido fuera de su jornada laboral por necesidades operativas de la empresa y con acuerdo entre las partes tendrán la consideración de horas extraordinarias con el límite establecido legalmente 80 horas, retribuido según lo establecido en el presente convenio colectivo.

B) No obstante lo anterior los trabajadores que realicen funciones de cortadores de green los sábados percibirán, en el caso de que sea en su jornada habitual y no considerada como horas extraordinarias, las siguientes cantidades:

Para el año 2025 la cantidad de 15,34 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 16,11 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 16,75 € brutos.

Artículo 18. Plus de disponibilidad.

Si alguna persona trabajadora accediese a estar localizable fuera de su horario de trabajo se le abonará la cantidad mensual como plus de disponibilidad se abonarán las siguientes cantidades:

Para el año 2025 la cantidad de 47,38 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 49,75 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 51,74 € brutos.

Todo ello independientemente de las horas que pudiera realizar fuera de su jornada, que serán abonadas como horas extraordinarias, o compensadas en tiempo de descanso.

Artículo 19. Plus de peligrosidad/toxicidad.

Las personas trabajadoras que tengan que realizar sus funciones de trabajo con riesgos para su salud tendrán un plus de Toxicidad o Peligrosidad, que se abonará de la siguiente forma:

A) Aquellos cuyo cometido habitual sea la aplicación de productos fitosanitarios, que se establece en concepto de plus por Toxicidad la cantidad mensual en las siguientes cantidades:

Para el año 2025 la cantidad de 46,11 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 48,42 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 50,36 € brutos.

B) Aquellos que en época de poda o tala de pinos y palmeras tengan el cometido de llevar a cabo dicha poda o tala y deban elevarse por cualquier medio,

cobrarán un plus mensual en concepto de plus por Peligrosidad, que se establecen los siguientes importes:

Para el año 2025 la cantidad de 46,11 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 48,42 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 50,36 € brutos.

C) Para las personas trabajadoras que realicen esos cometidos esporádicamente (menos de 10 días en el periodo mensual), se les incluirá en la nómina mensual por cada día que lo realice, un plus con los siguientes importes:

Para el año 2025 la cantidad de 4,58 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 4,82 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 5,01 € brutos.

Para que este artículo tenga efectividad, las personas trabajadoras que lo realicen deberán acatar con la máxima disposición todas las medidas de seguridad que estén establecidas.

Artículo 20. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas serán compensadas a todas las personas trabajadoras con los siguientes importes:

Para el año 2025 la cantidad de 5,00 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Para el año 2026 la cantidad de 5,25 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Para el año 2027 la cantidad de 5,46 € la hora nocturna trabajada en el tramo.

Artículo 21. Ayuda a la enseñanza y personas con necesidades especiales.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de la enseñanza y de ayudar a las personas trabajadoras que tengan hijos con necesidades físicas o psíquicas especiales, se establecen las siguientes ayudas:

Primero:

A) Las personas trabajadoras que tengan hijos en Preescolar y Enseñanza Primaria, percibirán una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2025 la cantidad de 17,67 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 18,55 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 19,30 € brutos

B) Las personas trabajadoras que tengan hijos en Enseñanza Secundaria, percibirán una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2025 la cantidad de 18,86 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 19,81 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 20,60 € brutos

C) Las personas trabajadoras que tengan hijos en Carrera Universitaria, percibirán una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2025 la cantidad de 20,07 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 21,08 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 21,92 € brutos

Segundo:

A) La empresa ayudará a todos las personas trabajadoras que tengan hijos con necesidades especiales físicas o psíquicas debidamente acreditadas de al menos un 33%. Las personas trabajadoras deberán justificar tales casos oficialmente, con la cantidad de una ayuda mensual por hijo durante los años de vigencia del Convenio, de las siguientes cuantías:

Para el año 2025 la cantidad de 82,69 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 86,82 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 90,30 € brutos

B) En el caso de persona trabajadora soltera y cabeza de familia que tenga hermano con necesidades especiales físicas o psíquicas debidamente acreditadas que conviva con él o, en periodo de estudios, previa justificación correspondiente, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos indicados.

Artículo 22. Complemento por I.T.

a) La Empresa completará a sus personas trabajadoras cuando éstas causen baja por accidente laboral, enfermedad profesional y en ingreso hospitalario el 100 por ciento de la base de cotización correspondiente desde el 1er día de baja.

b) Cuando la baja se produzca por enfermedad común la empresa complementará hasta el 65% de la correspondiente base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 7º; el 75% del 8º día de la baja hasta el 14º y el 100 por ciento a partir del 15º día.

c) El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante correspondiente reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudiera existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Todos estos complementos quedan establecidos durante un plazo máximo de doce meses.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

La empresa y las personas trabajadoras procurarán no realizar horas extraordinarias por estar atravesando en nuestra provincia una grave situación de paro.

Las horas extraordinarias que vengán exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/as sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal de trabajo se considerarán como horas extras y se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Se entiende valor de hora ordinaria el resultado de dividir la suma de los siguientes conceptos:

- Salario base

- Antigüedad

- Ad personam

- Pluses de actividad, disponibilidad, función y seguridad.

Entre el número de horas anuales efectivas que prevé el presente convenio colectivo en su artículo 6º

En cualquier caso se anexa una tabla con el valor hora extraordinaria mínimo por categoría de acuerdo a los incrementos pactados para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 24. Realización de funciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo no podrá realizar otras funciones distintas a las de su categoría para la cual fue contratado.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se deja libertad para que las personas trabajadoras y la Empresa puedan pactar la realización de trabajos distintos a la categoría específica para la cual fue contratado la persona trabajadora, quien no podrá ver mermado los devengos que venía percibiendo por su categoría profesional o para la que fue contratado.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Las personas trabajadoras con la categoría de Ayudante que consoliden una antigüedad en la empresa de 2 años, se le reconocerá la categoría superior una vez transcurrido dicho plazo, si bien todo ello sometido obligatoriamente al acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 25. Indemnización por cese.

A partir de la firma del presente Convenio y con el fin de premiar la permanencia y vinculación a la empresa, se establece Cuando un trabajador a partir de 58 de edad, y con una antigüedad mínima ininterrumpida de quince años en la Empresa, decida extinguir voluntariamente su contrato de trabajo tendrá derecho por una sola vez, con el fin de reordenar su vida familiar, a percibir un importe conformado por los conceptos de su salario base más antigüedad en los términos siguientes:

- Con edades de 58 a 61 años, importe por valor de 120 días.
- Con edades de 62 a 64 años, importe por el valor de 90 días.
- Con edad a partir de 65 años, importe por el valor de 60 días.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus personas trabajadoras previa participación e información del Comité de Empresa la uniformidad completa que consistirá en traje y zapato adecuado a la época de verano y de invierno, obligándose la persona trabajadora a mantenerlo en buen estado.

La persona trabajadora está obligada a utilizar la ropa de trabajo o uniforme durante la jornada laboral.

Para el personal de campo, se le facilitará por parte de la empresa, pantalón, chaqueta, camisa, zapatos y guantes, en época de verano y; en época de invierno se le entregará, pantalón, camisa, polar, zapatos, guantes y una chaqueta de abrigo, así como, ropa y zapatos de agua.

La chaqueta de abrigo tendrá una vigencia de 3 años y en el supuesto de que ésta se deteriore, la empresa tendrá obligación de reponerla.

La entrega de las mencionadas prendas de trabajo se hará, por parte de la empresa, en el mes de Mayo las de verano y en el mes de Octubre la invierno.

En la elección de la ropa de trabajo, participarán los delegados de personal para su opinión sobre la idoneidad de las mismas en lo referente a su calidad y que sean apropiadas a las épocas de verano e invierno, así mismo los jefes de departamento con la representación de los trabajadores informarán cuando proceda sobre la necesidad de renovar los uniformes por causa del deterioro.

En el caso que la empresa no facilite las prendas anteriormente mencionadas, o no cumpla con facilitar toda la uniformidad establecida vendrá obligada a abonar a los trabajadores por cada día trabajado los siguientes importes por cada día de trabajo efectivo:

Para el año 2025 la cantidad de 1,79 € brutos.

Para el año 2026 la cantidad de 1,88 € brutos.

Para el año 2027 la cantidad de 1,95 € brutos

Artículo 27. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa para todas las personas trabajadoras acogidas al presente convenio, se establecen en la forma siguiente:

- a) 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.
- b) Un 8% al cumplirse los diez años.
- c) Un 12% al cumplirse los quince años.
- d) Un 16% al cumplirse los veinte años.
- e) Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

Se abonará para todas las categorías la cantidad resultante de aplicar las siguientes bases a la anterior escala:

Para el año 2025 una base de 612,35 euros.

Para el año 2026 una base de 645,68 euros.

Para el año 2027 una base de 679,01 euros.

Las personas que perciban importes superiores a los indicados en concepto de antigüedad, mantendrán los mismos a título individual como condición más beneficiosa.

Artículo 28. Festivos y domingos trabajados.

Las personas trabajadoras que por cualquier circunstancia realicen trabajos en domingos, percibirán por dicho día un aumento del 55% sobre el salario correspondiente a su categoría profesional, siempre que dichos días estén dentro de la jornada semanal, todas las horas que superen dicha jornada serán consideradas horas extraordinarias.

Se establece que los festivos correspondientes al 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero se abonarán con un aumento del 100% sobre el salario correspondiente a su categoría profesional. El resto de festivos del año se abonarán con un aumento del 70% sobre el salario correspondiente a su categoría profesional.

Las personas trabajadoras que tengan que realizar trabajos en domingo o festivo, lo harán de forma alterna y no consecutiva en la medida de lo posible y en función del servicio.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de las mismas, la misma regla actuará en el caso de que el periodo de vacaciones, incluyera un festivo abonable y no recuperable.

Las personas trabajadoras podrán a su elección, recuperar en tiempo los días festivos trabajados en una fecha distinta mediante alguna de los siguientes criterios:

- Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

- En caso de ausencia de acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá adicionar al periodo de vacaciones concedido

- En el caso de que la persona trabajadora tenga la condición de fija discontinua y se produzca una interrupción de su actividad laboral manteniendo festivos pendientes de recuperar se liquidarán en la liquidación correspondiente al final de la temporada.

Artículo 29. Complemento "ad personam"

Las personas trabajadoras que tienen derecho a percibir el complemento "ad personam" seguirán percibiéndolo como complemento personal no siendo compensable ni absorbible.

Artículo 30. Forma de pago

La Empresa afectada por el presente Convenio quedará obligada a entregar a sus trabajadores/as un recibo (del modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

- a) Los datos de la Empresa y los profesionales y personales de la persona trabajadora.
- b) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real en Euros ganados por la persona trabajadora, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Artículo 31. Seguro de accidentes de trabajo

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para sus personas trabajadoras que cubra como mínimo los siguientes riesgos e importes:

A) Muerte natural o Invalidez Permanente Total o Absoluta derivada de cualquier causa: 12.177,89 €.

B) Por accidente mortal de trabajo 24.355,71 €.

C) Muerte por Accidente de tráfico 36.533,57 €.

La presente póliza deberá estar contratada con la entidad aseguradora antes de transcurrir un mes después de la firma del Convenio Colectivo.

Dicha póliza será de aplicación a las personas trabajadoras mientras tanto no sea sustituida por otra en la negociación del Convenio.

Artículo 32. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen, los siguientes días naturales:

A) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

B) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de fallecimiento de parientes en el grado establecido en el párrafo anterior, la licencia será de tres días. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Dos días para el traslado del domicilio habitual.

D) Las personas trabajadoras, con un hijo menor de nueve meses por motivo de lactancia, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta reducción se podrá disfrutar a elección del trabajador o trabajadora previa comunicación a la dirección del Centro de Trabajo, con antelación suficiente, de cualquiera de las siguientes formas:

a) La reducción se podrá disfrutar al comienzo o al final de la jornada.

b) Acumular el total de horas de permiso resultante de la reducción anterior y disfrutarlas de forma interrumpida y a continuación del descanso de maternidad, totalizando 19 semanas. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de 9 meses.

E) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

F) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

G) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1o del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la Empresa.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

I) Se establece un permiso retribuido para asistir a consultas médicas. Este permiso no podrá superar más de diez y ocho horas al año o parte proporcional al tiempo de trabajo en periodos de ocupación inferiores al año y/o en función del porcentaje de jornada que la persona trabajadora preste sus servicios. La persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de 5 días con el fin de poder reorganizar las necesidades operativas de la empresa.

Artículo 33. Asuntos propios.

Las personas trabajadoras acogidas al presente convenio tendrán derecho a 5 días al año de asuntos propios, sin que las personas trabajadoras tengan derecho a percibir remuneración alguna, teniendo que preavisar a la empresa con 36 horas de antelación como mínimo al día de la licencia, con la autorización de la empresa.

Artículo 34. Faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos que se señalan a continuación.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio Colectivo, la Reglamentación interna de la empresa o los usos y costumbres.

Artículo 35. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. Las faltas se graduarán de conformidad con lo establecido en este Convenio y normativa vigente en cada momento.

Artículo 36. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres ocasiones en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, sin que exista causa justificada.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se origine perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, dependiendo de la gravedad del perjuicio o del accidente.

4. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, así como en general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 37. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad y hasta la sexta en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2. Inasistencia injustificada al trabajo por dos días, durante el periodo de un mes.

3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas vigentes de seguridad e higiene, y a las establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

5. Descuido en la conservación de la maquinaria, herramientas, materia prima, instalaciones y demás enseres, así como documentos de la empresa.

6. La embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

7. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

8. La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio para las personas o las cosas.

10. Las ofensas de palabra proferidas contra las personas o la Empresa, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

11. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12. El incumplimiento de las normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de calidad del servicio ofrecido al cliente.

13. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes.

Artículo 38. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada de asistencia al trabajo, superior a cinco minutos, en siete ocasiones en un periodo de un mes o el doble en un trimestre.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Así como, hacer en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o clientes.

5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

7. La agresión física, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio. 9. El acoso sexual y «mobbing».

8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

10. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, y Plan de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente advertida.

11. El consumo de alcohol o drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la Empresa.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

13. Las previstas como tales en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

14. El incumplimiento de las normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de calidad del servicio ofrecido al cliente, si causa un perjuicio a la empresa, a los trabajadores o a terceros.

15. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

16. El acoso producido por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 39. Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo y normativa laboral vigente.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 64.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Graduación de las sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar, serán la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

En el supuesto de sanciones que lleven acarreada suspensión de empleo y sueldo durante más de tres días, la empresa podrá posponer la ejecutividad de la sanción hasta que aquélla adquiriera firmeza, disponiendo de un plazo de quince días a partir de este momento para notificar al trabajador la fecha efectiva del cumplimiento de la sanción.

Artículo 41. Prescripción

Las faltas de los trabajadores, prescribirán a según lo establecido en el Art. 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Comisión Mixta de Interpretación, seguimiento y vigilancia del Presente Convenio Colectivo.

1º.- Composición de la comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral Vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

2º.- Competencias de las Comisión Mixta paritaria.

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y cuantos conflictos laborales, tanto colectivos como individuales, surjan de la aplicación de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Todas las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo, como la empresa, cuando tengan problemas de interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo o de lo establecido en la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- Procedimiento de funcionamiento de la comisión Mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y las personas trabajadoras cuando tengan conflictos laborales, se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuánta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º Convocatoria De La Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º Domicilio De La Comisión Paritaria.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de la Empresa Golf Novo Sancti Petri, Chiclana de la Frontera. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 43.- Garantías de comité de empresa y delegados.

1.- Recibir información de la Empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de Formación Profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4.- Emitir informes cuando la función, absorción o modificación del "Status Jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8.- Ejercer una labor:

A) De vigilancia, en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales Competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores/as.

9.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 44.- Derechos de los delegados/as.

Los delegados de personal dispondrán durante la vigencia de este convenio de 20 horas mensuales retribuidas para ejercer su función, con la justificación debida, pudiendo ser acumulada dichas horas trimestralmente, estos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

Artículo 45. Adhesión a la SERCLA

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución de conflictos Laborales de Andalucía), y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

Artículo 46. Políticas de igualdad

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y la Empresa afectada por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 47. Ampliación de reducción de jornada por guarda legal.

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún mayor de doce años y menor de catorce años tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo del treinta por ciento de su jornada. Dicha reducción será dentro de su jornada habitual aplicándose la reducción al inicio o final de la jornada debiendo ser solicitada por la persona trabajadora con una antelación mínima de quince días.

Artículo 48. Protocolo para la prevención del Acoso sexual o por razón de género.

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio la aprobación por ambas partes del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de género que formará parte del presente Convenio.

Artículo 49. Protocolo para la prevención del acoso moral y resolución de conflictos.

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio la aprobación por ambas partes del protocolo para la prevención del acoso moral y la resolución de conflictos que formarán parte del presente Convenio

Disposición final primera. Cláusula derogatoria.

A la entrada en vigor del presente convenio, quedan derogados los acuerdos precedentes y todos los convenios colectivos anteriores al mismo, salvo las referencias que expresamente se recojan en el articulado del mismo sobre algún antecedente convencional que sea de directa aplicación.

ANEXO I. – TABLAS SALARIALES

		2025	2026	2027
Incremento anual		4,00%	5,00%	4,00%
Categoría	Nivel	Euros /mes	Euros /mes	Euros /mes
Grupo I -Personal de mantenimiento del campo de golf				
Greenkeeper	1	1.252,71	1.315,35	1.367,96
Jefe/a de Mantenimiento	1	1.252,71	1.315,35	1.367,96
Asistente Greenkeeper	3	1.208,15	1.268,55	1.319,30
Mecánico/a	3	1.196,63	1.256,47	1.306,72
Fontanero/a	3	1.196,63	1.256,47	1.306,72
Oficial/a 1a jardinería	3	1.196,63	1.256,47	1.306,72
Oficial/a 1a Mantenimiento instalación	3	1.246,23	1.308,54	1.360,89

		2025	2026	2027
Incremento anual		4,00%	5,00%	4,00%
Categoría	Nivel	Euros /mes	Euros /mes	Euros /mes
Oficial/a 2a jardinería	4	1.168,67	1.227,10	1.276,19
Oficial/a 2º Mantenimiento instalación	4	1.191,04	1.250,59	1.300,61
Ayudante de jardinería	5	1.142,34	1.199,45	1.247,43
Ayudante mecánico/a	5	1.182,55	1.241,68	1.291,35
Grupo II - Caddy Master y recepción				
Jefe/a Control Campo	2	1.252,71	1.315,35	1.367,96
Caddy Master	3	1.250,62	1.313,15	1.365,68
Marshall (starter y campo prácticas)	3	1.250,62	1.313,15	1.365,68
Profesor/a de golf	3	1.246,24	1.308,55	1.360,90
Asistente de Torneos	3	1.175,05	1.233,81	1.283,16
Recepcionista	3	1.175,05	1.233,81	1.283,16
Ayudante caddy master	4	1.182,55	1.241,68	1.291,35
Telefonista	4	1.175,05	1.233,81	1.283,16
Auxiliar recepcionista	5	1.142,34	1.199,45	1.247,43
Ayudante marshall	5	1.142,34	1.199,45	1.247,43
Grupo III Secretaría y Administración.				
Titulado/a Superior	1	1.575,40	1.654,17	1.720,34
Jefe/a de Departamento	1	1.252,71	1.315,35	1.367,96
Titulado/a de Grado Medio	2	1.255,73	1.318,51	1.371,25
Comercial	3	1.246,24	1.308,55	1.360,90
Oficial/a 1a Administrativo	3	1.249,31	1.311,78	1.364,25
Relaciones Públicas	3	1.246,24	1.308,55	1.360,90
Oficial/a 2a Administrativo	4	1.193,92	1.253,62	1.303,76
Auxiliar Administrativo	5	1.178,56	1.237,49	1.286,99
Grupo IV Personal de limpieza.				
Gobernante/a	2	1.193,59	1.253,27	1.303,40
Limpiador/a	5	1.069,00	1.122,44	1.167,34
Grupo V Personal de Cocina y Bar-Cafetería y servicios				
Jefe/a Departamento de eventos	1	1.252,70	1.315,34	1.367,95
Jefe/a de cocina	1	1.210,46	1.270,98	1.321,82
Máître	1	1.252,70	1.315,34	1.367,95
2º Máître	2	1.227,96	1.289,36	1.340,93
2o Jefe/a de cocina	2	1.196,12	1.255,93	1.306,17
Encargado/a Club Infantil	3	1.191,04	1.250,59	1.300,61
Jefe/a de Partida	3	1.191,04	1.250,59	1.300,61
Jefe/a Sector	3	1.207,56	1.267,94	1.318,66
Animador/a	4	1.168,68	1.227,11	1.276,20
Camarero/a	4	1.182,51	1.241,64	1.291,30
Cocinero/a	4	1.182,51	1.241,64	1.291,30
Ayudante camarero/a	5	1.142,34	1.199,45	1.247,43
Ayudante de Cocina	5	1.162,42	1.220,54	1.269,36
Friegaplatos	5	1.066,89	1.120,24	1.165,05
Pinche de cocina	5	1.142,34	1.199,45	1.247,43

ANEXO II. – TABLA RESUMEN DE CONCEPTOS SALARIALES

	Art. 2025	2026	2027	
Incremento anual		4,00%	5,00%	4,00%
		Euros	Euros	Euros
Plus transporte (jornada continua)	16	2,80 €	2,94 €	3,06 €
Plus transporte (jornada partida)	16	5,60 €	5,88 €	6,12 €
Plus cortadores de green	17	15,34 €	16,11 €	16,75 €
Plus de disponibilidad	18	47,38 €	49,75 €	51,74 €
Plus de peligrosidad A	19	46,11 €	48,42 €	50,36 €

	Art. 2025	2026	2027	
Incremento anual		4,00%	5,00%	4,00%
		Euros	Euros	Euros
Plus de peligrosidad B	19	46,11 €	48,42 €	50,36 €
Plus de peligrosidad C	19	4,59 €	4,82 €	5,01 €
Plus de nocturnidad	20	5,00 €	5,25 €	5,46 €
Ayuda a la enseñanza (Primaria)	21	17,67 €	18,55 €	19,30 €
Ayuda a la enseñanza (Secundaria)	21	18,87 €	19,81 €	20,60 €
Ayuda a la enseñanza (Universidad)	21	20,07 €	21,08 €	21,92 €
Ayuda por hijos con necesidades especiales físicas o psíquicas	21	82,69 €	86,82 €	90,30 €
Ropa de trabajo	26	1,79 €	1,88 €	1,95 €
Antigüedad	27	612,35 €	645,68 €	679,01 €

Anexo III. Tabla cálculo precio hora extraordinaria

		2025	2026	2027
Incremento anual		4,00%	5,00%	4,00%
Categoría	Nivel		Euros /mes	Euros /mes
Grupo I -Personal de mantenimiento del campo de golf				
Greenkeeper	1	18,33 €	19,25 €	20,02 €
Jefe/a de Mantenimiento	1	18,33 €	19,25 €	20,02 €
Asistente Greenkeeper	3	17,68 €	18,56 €	19,30 €
Mecánico/a	3	17,51 €	18,38 €	19,12 €
Fontanero/a	3	17,51 €	18,38 €	19,12 €
Oficial/a 1a jardinería	3	17,51 €	18,38 €	19,12 €
Oficial/a 1a Mantenimiento instalación	3	18,24 €	19,15 €	19,91 €
Oficial/a 2a jardinería	4	17,10 €	17,96 €	18,67 €
Oficial/a 2º Mantenimiento instalación	4	17,43 €	18,30 €	19,03 €
Ayudante de jardinería	5	16,71 €	17,55 €	18,25 €
Ayudante mecánico/a	5	17,30 €	18,17 €	18,90 €
Grupo II - Caddy Master y recepción				
Jefe/a Control Campo	2	18,33 €	19,25 €	20,02 €
Caddy Master	3	18,30 €	19,21 €	19,98 €
Marshall (starter y campo prácticas)	3	18,30 €	19,21 €	19,98 €
Profesor/a de golf	3	18,24 €	19,15 €	19,91 €
Asistente de Torneos	3	17,19 €	18,05 €	18,78 €
Recepcionista	3	17,19 €	18,05 €	18,78 €
Ayudante caddy master	4	17,30 €	18,17 €	18,90 €
Telefonista	4	17,19 €	18,05 €	18,78 €
Auxiliar recepcionista	5	16,71 €	17,55 €	18,25 €
Ayudante marshall	5	16,71 €	17,55 €	18,25 €
Grupo III Secretaría y Administración.				
Titulado/a Superior	1	23,05 €	24,20 €	25,17 €
Jefe/a de Departamento	1	18,33 €	19,25 €	20,02 €
Titulado/a de Grado Medio	2	18,37 €	19,29 €	20,06 €
Comercial	3	18,24 €	19,15 €	19,91 €
Oficial/a 1a Administrativo	3	18,28 €	19,19 €	19,96 €
Relaciones Públicas	3	18,24 €	19,15 €	19,91 €
Oficial/a 2a Administrativo	4	17,47 €	18,34 €	19,08 €
Auxiliar Administrativo	5	17,24 €	18,11 €	18,83 €
Grupo IV Personal de limpieza.				
Gobernante/a	2	17,46 €	18,34 €	19,07 €
Limpiador/a	5	15,64 €	16,42 €	17,08 €
Grupo V Personal de Cocina y Bar-Cafetería y servicios				
Jefe/a Departamento de eventos	1	18,33 €	19,25 €	20,02 €
Jefe/a de cocina	1	17,71 €	18,60 €	19,34 €
Máître	1	18,33 €	19,25 €	20,02 €

		2025	2026	2027
Incremento anual		4,00%	5,00%	4,00%
Categoría	Nivel		Euros /mes	Euros /mes
2º Maître	2	17,97 €	18,87 €	19,62 €
2º Jefe/a de cocina	2	17,50 €	18,38 €	19,11 €
Encargado/a Club Infantil	3	17,43 €	18,30 €	19,03 €
Jefe/a de Partida	3	17,43 €	18,30 €	19,03 €
Jefe/a Sector	3	17,67 €	18,55 €	19,29 €
Animador/a	4	17,10 €	17,96 €	18,67 €
Camarero/a	4	17,30 €	18,17 €	18,89 €
Cocinero/a	4	17,30 €	18,17 €	18,89 €
Ayudante camarero/a	5	16,71 €	17,55 €	18,25 €
Ayudante de Cocina	5	17,01 €	17,86 €	18,57 €
Friegaplatos	5	15,61 €	16,39 €	17,05 €
Pinche de cocina	5	16,71 €	17,55 €	18,25 €

ANEXO IV. PLAN DE IGUALDAD

Las Partes firmantes del Convenio, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad en la empresa sea real y efectivo, así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET" o "Estatuto de los Trabajadores"). Por ello, y teniendo en cuenta la responsabilidad en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes principios, que se aplicará a la empresa:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador:

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Principio de indemnidad frente a represalias:

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las medidas tendentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades se encuadrarán en diversas materias; así, la empresa que asume este plan de igualdad deberán implementar las siguientes acciones:

Acciones positivas en materia de acceso al empleo y formación:

Incluir en el clausulado de los contratos de arrendamiento de servicios de selección, la recomendación de mantener los mismos criterios de igualdad en todo el proceso.

Eliminar cuestiones relativas a algunos datos personales del impreso de solicitud de empleo (estado civil, hijos,...), así como de la vida privada de los candidatos/as.

Establecer medidas de acción positiva en materia de contratación, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan referencia las personas del sexo menos representado, para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales del desempeño o procedimientos equivalentes.

Especificar en las ofertas de empleo para puestos en los que las mujeres están subrepresentadas que pueden acceder a ellos tanto mujeres como hombres.

Desarrollar programas de formación específica en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.

Acciones positivas en la promoción de la igualdad en la negociación colectiva

Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acciones positivas en materia de formación:

Analizar la posibilidad de potenciar la realización de cursos a distancia (elearning) o mixtos, que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, tales como excedencias, maternidades, reducciones de jornada o enfermedades de larga duración.

Promover acciones formativas específicas para mujeres, destinadas a la mejora del desempeño profesional, relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando, que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos,

resolución de conflictos, planificación de actividades, etc., al objeto de que puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la empresa a través de los medios disponibles.

Procurar que las acciones formativas se programen en horario laboral, salvo fuerza mayor, con el fin de minimizar el impacto en la vida personal y familiar.

Acciones positivas en materia de retribución:

Realizar un seguimiento de la brecha salarial para poder analizar su evolución y relación de la misma con el porcentaje salarial por sexo respecto a la media de las nuevas incorporaciones a la organización.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensiones del contrato por maternidad o paternidad, no serán óbice para la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

En particular, cumplir con todo lo establecido en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Acciones positivas en materia de conciliación:

Realizar un seguimiento desagregado por sexos de la utilización de las distintas medidas de conciliación.

Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Informar a los empleados sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Facilitar la flexibilidad en la distribución de las vacaciones, para dar cobertura al cuidado y atención a los hijos, en periodo de vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso, de acuerdo con las necesidades organizativas, y garantizándose la atención del servicio.

Realizar estudios tendentes a determinar, en su caso, un programa de ayudas (becas, anticipos, etc.) o acuerdos institucionales para favorecer la atención y cuidado de hijos en periodos no lectivos o vacacionales, para la realización de actividades tales como colonias, escuelas estivales, campamentos de verano, etc., en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia.

Acciones positivas en materia de comunicación:

Reservar espacios en los medios de comunicación de las empresas o reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos en materia de igualdad con el objetivo de extender estos a las mismas.

Participar en cursos y charlas sobre la materia de igualdad.

Divulgar la Ley de Igualdad a través de los medios de comunicación establecidos en las empresas.

Acciones positivas en materia de prevención del acoso:

Realizar acciones de comunicación sobre los procedimientos de prevención del acoso y los canales de denuncia.

Establecer, actualizar y desarrollar el Protocolo de Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, así como informaciones relacionadas con la materia, a través de las herramientas de comunicación establecidas en las empresas.

Acciones positivas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y 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.

Se deberán 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.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que mantuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Y para que conste, a todos los efectos se firma por cuadruplicado por parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo Golf Novo Sancti Petri procediendo a la actualización del texto del convenio firmado y sus anexos con el fin de proceder a su registro a través de la plataforma REGCON del texto del convenio y anexos.

ANEXO V. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA

VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Porto ello, GOLFNOVO SANCTI PETRI SA así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frontal acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en GOLFNOVO SANCTI PETRI SA, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

2. También debe ser de aplicación a los trabajadores y los trabajadores de las empresas subcontratadas por GOLF NOVO SANCTI PETRI SA, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

3. Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de GOLF NOVO SANCTI PETRI SA pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

4. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

5. Además, quedará abajo al amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, la relación de la cual con GOLF NOVO SANCTI PETRI SA hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

3. DEFINICIONES

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personas LGTBI una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a compañero/a).

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla mediante los representantes de los trabajadores.

1. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.

2. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.

4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.

5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGT- Bifóbica o incite a la LGTBI fobia.

6. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

7. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios,...).

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.- Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

c) Las organizaciones sindicales con representación en GOLF NOVO SANCTI PETRI SA, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2.- GOLFNOVO SANCTI PETRI SA, proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

3.- La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

4.- La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

6.1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

a) Composición: La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe estar formada por un máximo de cuatro personas de entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. De igual manera se ha de nombrar, de forma paritaria, el mismo número de miembros suplentes.

En caso de que fuera imposible constituir la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por falta de personal, o bien porque no existe Comisión de Igualdad, la empresa y la representación legal de la plantilla, de forma paritaria, pueden designar como miembros de la Comisión a otras personas. El requisito imprescindible para su nombramiento es tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Formación: Será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (titular y/o suplente) poseer formación, con un mínimo de diez horas, en cuanto a igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

c) Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio

d) Funciones de la Comisión:

a) Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

b) Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

d) Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

e) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

f) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

g) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

h) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

6.2. Principios rectores y garantías del procedimiento

a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten, pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

h) Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

6.3. Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.

- La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.

- La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes

- La dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

6.4.- Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciadas, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

6.4.1 Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

6.4.2 Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las

opciones y acciones que pueda emprender así como la proposición la dirección del empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de tres días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.

- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

6.4.3 Procedimiento formal

Si el procedimiento formal no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar/es donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de tres días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.

- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.

- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.

- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

- Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada "inversión de la carga de la prueba" si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en él su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

6.4.4 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada ya su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

7. TIPIFICACIÓN

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerara falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

7.1. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ..
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden
- Que sea en período de elecciones a la representación legal de la plantilla.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

1) Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado la dirección de la empresa y, en su caso, a la Comisión de Igualdad y a la RLT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2) Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

9. DISPOSICIONES FINALES

Primera.- La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda.- Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal y sindical de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.

Tercera.- El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento entran en vigor junto al Plan de igualdad. Se establece una vigencia de cuatro años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

ANEXO II – GLOSARIO

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transsexuales e Intersexuales

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomeosexualidad (o sexualidad postmoderna), pansexualidad y omniseexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gays, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgica ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término "cambio de sexo".

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGBTI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

ANEXO III.I - LGTBIfobia

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no es heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada a la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

ANEXO III.I

SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

SOLICITANTE	
TIPO DE ACOSO	
Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y Apellidos	
DNI	
Categoría	
Centro de trabajo	
Teléfono de contacto	
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS	
NOMBRE Y APELLIDOS DE TESTIGOS	
DOCUMENTACIÓN ANEXA (relación de la misma si la desea adjuntar)	
SOLICITUD:	
Solicito el inicio de protocolo de actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	
Localidad	Fecha:
Firma:	
Este documento deberá ser entregado a la Dirección del Hotel / centro de trabajo o enviado a través del canal de denuncias: ppd@grupoiberostar.com	

ANEXO IV.I

CONSENTIMIENTO INICIO PROCEDIMIENTO FORMAL DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

La persona _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

ANEXO V - DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS COMISIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

TITULARES:	
Por parte de la Empresa	Por parte de los trabajadores
	Si existe RLT: 2 personas designadas por la RLT que deben ser miembros del Comité de Empresa
Dirección del Hotel / Centro	Si no hay RLT: 2 personas empleadas del centro de trabajo elegidos por la mayoría de los trabajadores.
Intervención del Hotel	En defecto de los dos casos anteriores: 2 personas trabajadoras del centro que cumplan los siguientes criterios: La persona trabajadora del centro de mayor edad. Y La persona trabajadora del centro con mayor antigüedad.

SUPLENTE:	
Por parte de la Empresa	Por parte de los trabajadores
Subdirector del Hotel / Centro Responsable de RRL	Si existe RLT: 2 personas designadas por la RLT que deben ser miembros del Comité de Empresa
	Si no hay RLT: 2 personas empleadas del centro de trabajo elegidos por la mayoría de los trabajadores.
	En defecto de los dos casos anteriores: 2 personas trabajadoras del centro que cumplan los siguientes criterios: La persona trabajadora del centro de mayor edad. Y La persona trabajadora del centro con mayor antigüedad.
FIRMA ANEXOS AL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO 2023 - 2027	
Firma Anexos Representación Empresarial	Firma Anexos Representación Legal de los trabajadores.

Firmas.

Nº 181.369

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: SUMINISTRADORA ELECTRICA DE CADIZ, S.A.

Expediente: 11/01/0265/2025

Fecha: 03/11/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ELENA MANGAS REMESAL

Código 11002642011996.

Visto el texto del acuerdo de la comisión negociadora del XVII Convenio Colectivo de Suministrador Eléctrica de Cádiz S.A de fecha 05-08-2025, por la que pactan las TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2025 del precitado CONVENIO COLECTIVO, presentada a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-10-2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del acuerdo de la comisión negociadora del XVII Convenio Colectivo de Suministrador Eléctrica de Cádiz S.A de fecha 05-08-2025, por la que pactan las TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2025 del precitado CONVENIO COLECTIVO, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de noviembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN
ACTUALIZACIÓN DE TABLAS SALARIALES XVII CONVENIO COLECTIVO DE SUMINISTRADOR ELÉCTRICA DE CADIZ, S.A.

ACTA Nº1

En la ciudad de Cádiz, a cinco de agosto de dos mil veinticinco, con la asistencia de los miembros de la Comisión Negociadora, que se detallan:

Representación de la Empresa

D. Manuel Sierra Monsalves, Gerente

Representación de los Trabajadores

D. Miguel A. Brizuela Romero, Delegado de Personal

D. Francisco Gómez Mora, Delegado de Personal

D. José María Aragón Torres, Delegado de Personal

En aplicación como empresa de titularidad mayoritariamente pública, según reglamenta la Resolución de 2 de julio 2025, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal del incremento retributivo del 0,5 por ciento para el año 2025 previsto en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, se alcanzan los siguientes acuerdos:

1. Incremento complementario del 0,5 por ciento sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023. En los términos que marca la Resolución del 2 de julio de 2025 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, en la Tabla Salarial (Anexo I) y conceptos retributivos de nómina (Arts. 12, 20, 21, 22, 25, 26).

2. Este incremento retributivo complementario, se efectuará en los mismos términos que recoge en sus instrucciones comunes, y que seguirá las siguientes reglas:

PRIMERA. - El incremento complementario del 0,5 por ciento se calculará sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, tendrá efectos de 1 de enero de 2024 y se abonará en la nómina del mes de agosto de 2025, salvo que la habilitación responsable no disponga de todos los elementos formales necesarios o en otros supuestos en que por motivos técnicos no resulte posible, en cuyo caso se abonará en la primera nómina en que sea posible.

SEGUNDA. - Los atrasos de los meses de enero 2024 a julio de 2025, correspondientes al incremento del 0,5 por ciento, se abonarán en los términos fijados en el párrafo anterior.

TERCERA. - En los recibos de nómina figurará el siguiente literal ‘Abono atrasos incremento 0,5 por ciento IPCA 2024’.

CUARTA. - Salvaguarda salarial: En el supuesto que disposición legal por el Gobierno permitiese con posterioridad, para el personal al servicio del sector público durante el ejercicio 2024, incrementos salariales superiores a los aplicados, se procederá a revisar tan pronto se constate dicho supuesto.

ANEXO I TABLA SALARIAL

PERSONAL ADMINISTRATIVO	SUELDOS BASE	TRIENIOS
Primera Categoría		
Superior Especial	3.047,62	81,03
Superior Primera	2.634,73	81,03
Superior Segunda	2.406,58	81,03
Segunda Categoría		
Jefe de Sección Nivel A	2.366,59	64,80
Analista Aplicaciones N.A.	2.366,59	64,80
Jefe de Sección Nivel B	2.229,23	64,80
Analista Aplicaciones N.B.	2.229,23	64,80
Tercera Categoría		
Sub-Jefe Sección	2.064,38	56,68
Programador	2.064,38	56,68
Cuarta Categoría		
Oficial Nivel A	1.904,00	49,30
Oficial Nivel B	1.753,23	49,30
Quinta Categoría		
Auxiliar administrativo	1.693,75	43,41
Telefonista	1.613,90	43,41
Ordenanza	1.613,90	43,41
PERSONAL TÉCNICO	SUELDOS BASE	TRIENIOS
Primera Categoría		
Superior especial	3.047,62	81,03
Superior Primera	2.634,73	81,03
Superior Segunda	2.406,58	81,03
Segunda Categoría		
Jefe Servicio Nivel A	2.366,59	64,80
Jefe Servicio Nivel B	2.229,23	64,80
Tercera Categoría		
Sub-Jefe de Servicio	2.064,38	56,68
Delineante Proyectista	2.064,38	56,68
Cuarta Categoría		
Delineante	1.904,00	49,30
Inspector de instalaciones	1.904,00	49,30
Verificador	1.904,00	49,30
Auxiliar técnico	1.779,13	49,30
Operador de Telemando y Avisos	1.779,13	49,30
PERSONAL OPERARIO	SUELDOS BASE	TRIENIOS
Primera Categoría		
Montador Nivel A	1.987,31	49,30
Montador Nivel B	1.884,58	49,30
Segunda Categoría		
Oficial Nivel A	1.779,13	46,95
Oficial Nivel B	1.693,75	46,95
Tercera Categoría		
Ayudante	1.644,85	43,41

Nº 181.418