

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Dirección Territorial de Trabajo y Labora

*2026/05977 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Club de Tenis Valencia. Código de convenio: 46101552012019.*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Club de Tenis Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 24 de febrero de 2026 en subsanación del requerimiento efectuado, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 13 de mayo de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLUB DE TENIS VALENCIA**

### **Artículo 1.- PARTES NEGOCIADORAS.**

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por la representación de la Junta de Gobierno del Club de Tenis de Valencia, en representación de la parte empresarial

- D. Jordi Montalva Beneyto. \*\*\*6285\*\*
- D. Rafael Aparici González. \*\*\*3165\*\*
- D<sup>a</sup>. Maria Vinuesa Motilva. \*\*\*8361\*\*

y de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, por el Comité de Empresa

- D. Jose Lafuente Valero. \*\*\*6181\*\*
- D<sup>a</sup>. Eliana González Salazar. \*\*\*7991\*\*
- D<sup>a</sup>. Teresa Lozano Garde. \*\*\*9834\*\*
- D. Miguel Guillen Ponce. \*\*\*9131\*\*
- D. Jose Manuel López Nebra. \*\*\*2921\*\*

### **Artículo 2. - ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa CLUB DE TENIS VALENCIA y sus empleados y empleadas.

### **Artículo 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN.**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

### **Artículo 4.- CONDICIONES ECONÓMICAS E INCREMENTO SALARIAL.**

Se establece un incremento salarial con efectos del 1 de enero del 2025, en un 3,8 por ciento y se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio, y para el año 2026 y 2027, se aplicará el IPC más el doble del incremento que se haga en la cuota de los socios con un mínimo del 1%.

### **Artículo 5.- BENEFICIOS SOCIALES**

Las partes acuerdan, que, dado que las personas trabajadoras no pueden utilizar las instalaciones del Club, en caso que acrediten que realizan actividades dirigida, gimnasios y piscinas fuera del club, y lo justifiquen a través del justificante de pago bancario, a partir del 6º mes de acreditarlo, percibirán el 50% de la cuota, con un máximo de 20€ mensuales.



**Artículo 6.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.**

Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación de un nuevo Convenio Colectivo con una antelación de 45 días a su finalización, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra, al menos con dos meses de antelación a su finalización. En caso de no mediar la denuncia se entenderá prorrogado por periodos anuales.

**Artículo 7.- NORMAS NO DISCRIMINATORIAS.**

No se podrá discriminar a ningún trabajador o trabajadora por razones de edad sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría a cualquier otro concepto que se contemple en este Convenio en normativa vigente.

**Artículo 8.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Se respetarán a título personal, las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual superen a lo pactado en el presente Convenio.

**Artículo 9- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Las cantidades que la empresa venga satisfaciendo a sus trabajadores y trabajadoras como contrapartida por la obtención de un rendimiento mayor en el trabajo, no podrán ser absorbidas ni compensadas con las mejoras pactadas en este convenio.

**Artículo 10.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

**Artículo 11.-COMISIÓN PARITARIA.**

Las partes entienden oportuno crear la Comisión Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

**Procedimiento.** La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos elegidos por la empresa y dos por la representación de los sindicatos que suscriben el presente Convenio.

**Funciones:**

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.



- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.
- Proponer a la comisión negociadora del convenio aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarle a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

La Comisión Paritaria se reunirá previa solicitud en un plazo de diez días naturales desde la solicitud para la resolución de conflictos.

La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a diez días naturales, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

En caso de desacuerdo, se acuerda el sometimiento voluntario al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborables de la Comunitat Valenciana, así como a su reglamento de desarrollo. Además, ambas partes acuerdan la voluntariedad de acudir al procedimiento de arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en Calle Cavanilles, 7. 46010 Valencia.

#### **Artículo 12.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.**

El presente convenio obliga a la empresa y trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87 .1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores y trabajadoras la documentación precisa que justifique un



tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del período de consultas con diez días de antelación.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de diez días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán las discrepancias al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborables de la Comunitat Valenciana, así como a su reglamento de desarrollo. Además, ambas partes acuerdan la voluntariedad de acudir al procedimiento de arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

#### **Artículo 13.- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.**

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- Grupo 1: 3 meses.
- Grupo 2, 3, 4 y 5: 2 meses

Transcurrido este período de prueba sin que se hubiera producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte al trabajador y/o trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que se haya producido acuerdo entre las partes, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

En los contratos temporales de duración determinada, contratados por tiempo no superior a 6 meses, el periodo de prueba será de un mes.

#### **Artículo 14.- CESES.**

Cuando sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo, habrá de procederse con arreglo a la legislación vigente en esta materia, observándose siempre en cada categoría un riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria, deberán de notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

- Grupo 1 y 2: 20 días.
- Grupo 3,4 y 5: 15 días.



El incumplimiento por parte del trabajador y/o trabajadora, dará derecho a la empresa de descontar de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras por medio de grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Definición de grupos profesionales. En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en la empresa, distribuidos en dos niveles profesionales que son:

- a) Personal que desarrolla tareas no deportivas.
- b) Personal que desarrolla tareas deportivas.

#### **a. Los grupos profesionales del personal que lleva a cabo tareas no deportivas son los siguientes:**

##### **GRUPO 1**

Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este nivel, provistos o no de poderes, planifican, organizan, dirigen, coordinan y elaboran la política de organización, utilización eficaz de los recursos humanos, desarrollo de la política financiera, comercial y control de actividades, todo ello siguiendo instrucciones emanadas de la Junta Directiva del Club. En este nivel estarían incluidos, a título indicativo, el director o directora o, en su caso, el/la gerente. Para el desempeño de cualquier puesto de responsabilidad en la organización y dirección de programas e instalaciones deportivas se requerirá la titulación universitaria de licenciatura o grado. Asimismo, estos profesionales deberán contar con un seguro de actividad.

##### **GRUPO 2**

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que, bajo la dependencia de los empleados y empleadas del Nivel 1 o en su defecto de la Junta Directiva, llevan a cabo la gestión de áreas, como encargados y encargadas o jefes y jefas de equipo. A título indicativo se incluirán en este nivel los encargados y encargadas generales y los encargados y encargadas de mantenimiento de pistas o de instalaciones en general y de administración. Para el desempeño de cualquier actividad como encargados y encargadas o jefes y jefas de equipo se requerirá titulación universitaria de licenciatura o grado.

##### **GRUPO 3**

Están incluidos en él los trabajadores y trabajadoras que realizan funciones que requieren responsabilidad de mando en tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de



interrelación humana. En este nivel se integrarán los oficiales administrativos. Para el desempeño de cualquier actividad se requerirá titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

#### **GRUPO 4**

Son aquellos empleados y empleadas que realizan tareas, que exigen conocimiento y experiencia en el desarrollo de su trabajo, que realizan de forma autónoma bajo supervisión del encargado y encargada o responsable general. Se incluyen en este nivel los trabajadores y trabajadoras de mantenimiento, de pistas, funciones de conserje, portería, control de pistas, control de vestuarios, control de sala de juegos, cajero, telefonista, ordenanza, jardinero/jardinera, auxiliar administrativo, peón. Para el desempeño de cualquier actividad clasificada en este grupo se requerirá la formación básica requerida que será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

#### **GRUPO 5**

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas con un método de trabajo preciso y alto grado de supervisión, que exigen ciertos conocimientos profesionales y un breve periodo de adaptación. Entre ellos se incluyen, a título enunciativo, ayudante de jardinero/jardinera, ayudante de limpieza. Para el desempeño de cualquier actividad clasificada en este grupo se requerirá el graduado escolar que puede suplirse con la experiencia

#### **b. Los grupos profesionales del personal que lleva a cabo funciones deportivas son los siguientes:**

#### **GRUPO 2**

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que, bajo la dependencia de los empleados y empleadas de Nivel 1 o en su defecto de la Junta Directiva, llevan a cabo la gestión y desarrollo de áreas en materia deportiva, como encargados y encargadas o jefes y jefas de equipo. A título indicativo se incluirán en este nivel los encargados y encargadas deportivos de tenis y pádel. Para el desempeño de cualquier puesto de gestión y desarrollo de áreas en materia deportiva como encargados y encargadas o jefes de equipo se requerirá titulación universitaria de licenciatura o grado.

#### **GRUPO 3**

Son aquellos trabajadores y trabajadoras que dentro de la organización deportiva de Club realizan tareas de enseñanza organizadas por el Club, por poseer título oficial habilitante. A título de ejemplo se consideran en este Nivel el Profesor y Profesor/a y Entrenador/a. Para el desempeño de cualquier actividad se requerirá titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o



titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

#### **GRUPO 4**

Se incluyen en este grupo a las personas que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores. Su formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías el/la monitor/a multidisciplinar. Se entiende como tal la persona trabajadora que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio se imparta, incluyendo socorristas y/o monitores/as de sala, que también impartan otra disciplina o actividad.

#### **GRUPO 5**

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras no incluidos en los niveles anteriores que, con un alto grado de dependencia profesional, realizan tareas deportivas. Para realizar dichas tareas se requerirá que quienes realicen tareas deportivas posean la debida formación académica o deportiva acreditada por la correspondiente titulación oficial en actividad física y deporte y/o contar con la licencia federativa y cumplir con los requisitos establecidos por la federación deportiva.

#### **Artículo 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa. Se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y/o experiencia profesional precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad del trabajador y trabajadora.

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. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador y la trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él o ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.



Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados o delegadas de personal, el trabajador y/o la trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador o la trabajadora 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. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

#### **Artículo 17.- ENFERMEDAD.**

En caso de enfermedad común con hospitalización y su posterior recuperación, se complementará la prestación del trabajador y la trabajadora con un complemento hasta cubrir el 100% de la base de cotización a partir del cuarto día de la baja médica y su duración se extenderá hasta alcanzar el año de la baja por dicha contingencia.

Los trabajadores y trabajadoras están obligados a justificar la baja médica, salvo imposibilidad manifiesta, dentro de los tres días siguientes.

En los casos de tumores malignos, la empresa complementará, a partir de su diagnóstico, la diferencia entre la prestación de la IT de la Seguridad Social y el 100% del salario real. En caso de duda la Comisión Paritaria resolverá su concesión.

#### **Artículo 18.- ACCIDENTES DE TRABAJO.**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un complemento hasta cubrir el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja médica y hasta alcanzar el año de la baja por dicha contingencia.

#### **Artículo 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del 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, excepto:

1. Tres días en caso de fallecimiento, accidente, o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o afinidad, ampliándose a cinco días en caso de desplazamiento superior a 150km de su lugar de residencia. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.
2. Un día por traslado del domicilio habitual y dos días en caso de que tuviera que desplazarse más de 75km.



3. Cada empleado o empleada tendrá derecho a tres jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental. Deberá solicitarse con la antelación como mínimo 48 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado o empleada que haya de disfrutarlas. La empresa no podrá denegar en más de dos ocasiones el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios.

#### **Artículo 20.- EXCEDENCIAS.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del 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.

#### **Artículo 21.- JORNADA LABORAL.**

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual queda establecida en 1752 horas. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, prestadas de lunes a domingo. Anualmente se elaborará el calendario laboral y la distribución horaria, procurando, al momento de confección del mismo, el descanso de dos domingos al mes siempre y cuando el puesto de trabajo quede cubierto.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador o la trabajadora.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador y la trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo. El número de horas diarias de los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a nueve horas ni inferior a seis horas.

Las tardes (a partir de las 15:00 horas) del 24 y 31 de diciembre, serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. No obstante lo anterior, para todas aquellas empresas que vengán abriendo sus centros esos días, o vienen ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho. En tal caso, los trabajadores disfrutarán en tiempo de descanso las horas trabajadas en el día laborable inmediatamente posterior.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores y las trabajadoras.

Con motivo de la distribución irregular de la jornada, en aquellos puestos de trabajo, que por su naturaleza sean preciso cubrir durante los 14 festivos anuales, o parte de ellos, y por tanto tengan la



consideración de jornada ordinaria, el trabajador y la trabajadora que preste sus servicios esos días se le compensará, cada hora trabajada con 1 hora y 45 minutos de descanso a disfrutar en días completos de descanso que podrán hacerse efectivos en el mes siguiente al festivo trabajado, o bien, podrán acumularlo a su vacaciones anuales o se podrá compensar por cada día completo de festivo trabajado con una mejora salarial como "Plus festivos" que vendrá establecida en las tablas salariales anexas.

Un mes antes de empezar cada año natural, las empresas, previa deliberación con la RLT, tendrán elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los períodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

No obstante, y debido a las especiales características del sector, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán elaborar para monitores y socorristas cuadrantes de temporada (invierno -meses de septiembre a junio- y verano -meses de julio y agosto), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada trabajador. Sin perjuicio de esto, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes. De estas modificaciones se deberá informar a la RLT. Así mismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con el trabajador o trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del E.T.

#### **Artículo 22.- VACACIONES.**

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de 23 días hábiles de vacaciones en jornadas de 5 días a la semana, y 27 días hábiles en jornadas de 6 días a la semana. De estos, deberán ser consecutivos 16 días como mínimo, pudiendo por tanto ser fraccionadas. Se deberán disfrutar en el periodo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador que un año escoja en primer lugar, no lo hará el siguiente.

Los trabajadores y las trabajadoras con hijos en edad escolar obligatoria, tendrán preferencia para escoger las vacaciones en fechas coincidentes con el periodo vacacional escolar anual.

#### **Artículo 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Se abonarán tres pagas extraordinarias de una mensualidad de salario base y antigüedad cada una de ellas, en los meses de marzo, junio y diciembre abonándose antes del 15 de marzo la primera, 30 de junio la segunda y 22 de diciembre la tercera.



Las pagas de junio y de diciembre se devengan entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año, la primera, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, la segunda. La paga de marzo, se devenga entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior a su abono.

**Artículo 24.- SALARIO BASE.**

Se aprueban las tablas salariales para cada categoría y complemento para los años 2025, 2026 y 2027.

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional sufriese incremento durante la vigencia del convenio, las partes acuerdan que la empresa procederá a su aplicación una vez se publique el mismo en el <<Boletín Oficial del Estado >>.

**Artículo 25.- ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán en concepto de premio de antigüedad, un 7 por ciento del salario base por cada tres años de servicio en la empresa, con un tope máximo del 60 por ciento.

**Artículo 26.- PLUS TRANSPORTE.**

Todos los trabajadores y las trabajadoras percibirán un plus transporte por la cantidad mensual que se refleja en las tablas salariales. Este plus será abonado por día trabajado y no proporcionalmente a las horas trabajadas.

**Artículo 27.- PLUS NOCTURNIDAD.**

Se considera persona trabajadora nocturna aquel que realice, entre las 22h y 06h, una parte de su jornada diaria de trabajo. La empresa, en este caso abonará al trabajador o trabajadora un plus de nocturnidad en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

**Artículo 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, conviene reducir al máximo las horas extraordinarias. Así pues, y de conformidad con la legislación vigente, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta al año, y se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo o se abonarán en la misma proporción en cantidades indicadas en anexo. La empresa deberá informar a los Delegados y Delegadas de personal o Comités de empresa y determinar conjuntamente su realización.

**Artículo 29.- DIETAS.**

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extra salarial que se debe al trabajador que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación, siempre que concurren las siguientes circunstancias:



- a) Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia o isla donde radique aquel, y pernoctando fuera de la localidad de su domicilio también se vea obligado a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.
- b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los que trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes a éste.

Año 2025

Desayuno: 4,76 euros.

Comida: 17,83 euros.

Cena: 19,02 euros.

Durante la vigencia del Convenio, estos importes se incrementarán en la misma forma y con el mismo porcentaje que se revisen los salarios.

Si el trabajador debe de pernoctar, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de cómo mínimo tres estrellas.

Los importes de los desplazamientos en transporte público durante la jornada laboral y/o como consecuencia de ésta, será el valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.

#### **Artículo 30. PLUS DE KILOMETRAJE.**

Los trabajadores y las trabajadoras que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0.26 € por kilómetro.

#### **Artículo 31.- JUBILACIÓN.**

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse en los términos y condiciones establecidas en la legislación vigente.

#### **Artículo 32.- ROPA DE TRABAJO.**

La empresa entregará a todo el personal las prendas adecuadas al tipo de trabajo que realicen y sin que en ningún caso el número de ellas sea inferior a dos prendas en verano y otras dos en invierno. Concretamente se entregará al personal la siguiente ropa de trabajo:

#### **GERENCIA/ADMINISTRACIÓN/ZONA INFANTIL:**

- 4 PANTALONES (DOS TEMPORADA)



- 2 CAMISAS MANGA LARGA O POLOS MANGA LARGA
- 2 SUÉTERES EN INVIERNO
- 2 POLOS EN VERANO O CAMISAS DE MANGA CORTA

**PORTERÍA/CONSERJERÍA:**

- 4 PANTALONES
- 2 CAMISAS MANGA CORTA
- 2 CAMISAS MANGA LARGA
- 2 SUÉTERES EN INVIERNO
- 2 CORBATAS

**LIMPIEZA:**

- 4 PANTALONES (DOS POR TEMPORADA)
- 4 CASACAS (DOS POR TEMPORADA)
- 1 CHAQUETA CADA 2 AÑOS

**MANTENIMIENTO:**

- 2 CAMISETAS EN VERANO
- 2 POLOS DE MANGA LARGA EN INVIERNO
- 4 PANTALONES (DOS POR TEMPORADA)
- 1 CHAQUETA O CHALECO CADA DOS AÑOS

**VESTUARIOS:**

- 4 POLOS (DOS POR TEMPORADA)
- 4 PANTALONES (DOS POR TEMPORADA)
- 1 CHAQUETA O SUÉTER

**PISTAS/JARDINERÍA:**

- 4 PANTALONES (DOS POR TEMPORADA)
- 2 CAMISETAS
- 2 SUÉTERES
- 1 CALZADO
- 1 CHAQUETA CADA DOS AÑOS



**PERSONAL DEPORTIVO:**

- 1 CHÁNDAL
- 2 CAMISETAS
- 2 PANTALONES CORTOS
- 1 CHAQUETA O CHALECO CADA DOS AÑOS

**ENTRENADORES PERSONALES:**

- 4 CAMISETAS
- 1 CHÁNDAL

**Artículo 33.- DERECHO A LA COMUNICACIÓN.**

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán la facultad de exponer en lugar idóneo y de fácil visibilidad y acceso, información de interés para los trabajadores. La empresa está obligada a tener un tablón de anuncios a estos efectos.

**Artículo 34.- ACCIÓN SINDICAL.**

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales en orden a instrumentar, a través de los Sindicatos y de la representación empresarial, unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. En orden a fomentar unas relaciones fluidas entre las partes firmantes del presente convenio la junta directiva y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras acuerdan reunirse anualmente con carácter obligatorio para el tratamiento de cuantas cuestiones relacionadas con la aplicación del presente convenio estimen convenientes. Tanto la fecha como los temas a tratar en la reunión anual serán consensuadas previamente por ambas partes.

Previa conformidad del trabajador o la trabajadora, la empresa deducirá de la nómina la cuota sindical de los afiliados a cada central sindical. Así mismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones cuando la empresa se vea afectada por, el ámbito de la negociación del mismo. En todos los demás aspectos referentes a la acción sindical se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 35.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. - Faltas y Sanciones.**

El régimen disciplinario deberá ceñirse a lo dispuesto en el Capítulo VII de Código de conducta laboral del IV Convenio colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (BOE 11-06-2018), código de convenio 99015105012005, transcrito en Anexo II del presente convenio.



#### **Artículo 36.- DELEGADOS SINDICALES.**

Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados o Delegadas Sindicales elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa. El número de Delegados y/o Delegadas Sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 1 O de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de la empresa.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado/a Sindical.

Funciones de los Delegados y/o Delegadas Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.
2. Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.
3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comités de empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados y afiliadas al Sindicato en particular.

#### **Artículo 37.- GARANTIAS SINDICALES.**

1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado o Delegada de personal o sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité o sindicato para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente, no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados o Delegadas de Personal, en cada centro, será como mínimo de veinte.



**Artículo 38.- MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.**

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos relacionados con el nacimiento de hijos, adopción, cuidado del lactante y de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia. Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de las Empresas. Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.

**Artículo 39.- IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.**

Entre los principios de conducta y actuación que deben regir a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, destaca el respeto a las personas como base esencial para su desarrollo tanto individual como profesional. Este respeto se manifiesta, en primer lugar, a través del cumplimiento de la legalidad y la protección de los derechos humanos, lo que implica garantizar un trato adecuado, respetuoso y digno, así como la defensa de los derechos fundamentales laborales, la dignidad, la intimidad y la igualdad de todas las personas.

Las partes firmantes de este acuerdo expresan su más firme rechazo a cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI. En el anexo III, se establecen medidas destinadas a fomentar un entorno favorable que asegure el respeto de los derechos de todas las personas, promoviendo el avance hacia la eliminación de cualquier discriminación basada en la orientación sexual, la identidad o expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, en un contexto de plena libertad, , contando con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, habiéndose pactado dichas medidas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras, anudándose la determinación del alcance y contenido de las medidas de desarrollo reglamentario.



**Artículo 40.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICAMENTE REFERIDAS A LA ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.**

El presente convenio colectivo incorpora un conjunto de medidas específicas orientadas a la prevención de riesgos laborales derivados de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, con el objetivo de garantizar la seguridad, la salud y la integridad física del personal en situaciones extraordinarias.

En un contexto de creciente frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos —como olas de calor o frío, lluvias torrenciales, tormentas, nevadas, inundaciones o fuertes vientos—, se hace imprescindible establecer un marco normativo claro y preventivo que permita una respuesta eficaz y coordinada por parte de la empresa y las personas trabajadoras.

Estas medidas se integran dentro de la política de prevención de riesgos laborales y están alineadas con la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con las recomendaciones de las autoridades competentes en protección civil y meteorología.

La aplicación de estas directrices contribuirá a minimizar los riesgos asociados a la exposición de las personas trabajadoras a condiciones climáticas extremas, tanto en actividades en exteriores como en desplazamientos, operaciones críticas o tareas esenciales que puedan verse afectadas por este tipo de fenómenos.

El protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos se encuentra detallado en el Anexo IV de este convenio.

**DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios y en su defecto, lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación laboral vigente.

**REPRESENTACION EMPRESARIAL:**

- D. Jordi Montalva Beneyto. \*\*\*6285\*\*

- D. Rafael Aparici González. \*\*\*3165\*\*

- D<sup>a</sup>. Maria Vinuesa Motilva. \*\*\*8361\*\*



**COMITÉ DE EMPRESA:**

- D. Jose Lafuente Valero. \*\*\*6181\*\*
- D<sup>a</sup>. Eliana González Salazar. \*\*\*7991\*\*
  
- D<sup>a</sup>. Teresa Lozano Garde. \*\*\*9834\*\*
- D. Miguel Guillen Ponce. \*\*\*9131\*\*
  
- D. Jose Manuel López Nebra. \*\*\*2921\*\*



**ANEXO I-TABLAS SALARIALES**  
**ANEXO I - TABLAS SALARIALES**

**SALARIO BASE**

CATEGORIAS	2025 (+3,8%)	
<b>PERSONAL TAREAS NO DEPORTIVAS</b>		
<b>GRUPO I</b>		<b>P.P.EXTRA S 2025</b>
Director, Directora y Gerente	2.303,89	575,97
<b>GRUPO II</b>		
Encargado y Encargada de administración. Jefe y Jefa de Equipo	1.340,86	335,22
Encargado y encargada de instalaciones. Jefe y Jefa de Equipo.	1.117,37	279,34
Encargado y encargada de pistas. Jefe y jefa de Equipo.	1.110,78	277,70
<b>GRUPO III</b>		
Oficial administrativo de Primera	1.117,37	279,34
Oficial Administrativo de Segunda	989,22	247,31
<b>GRUPO IV</b>		
Vigilante	928,17	232,04
Especialista mantenimiento de pistas	928,17	232,04
Conserjes	928,17	232,04
Portero y portera	928,17	232,04
Control de Vestuarios	928,17	232,04
Control Sala de Juegos	928,17	232,04
Jardinero, jardinera	928,17	232,04
Limpiador, Limpiadora	928,17	232,04
Especialista	928,17	232,04
Peón	928,17	232,04
Auxiliar administrativo	928,17	232,04
<b>PERSONAL AREAS DEPORTIVAS</b>		
<b>GRUPO II</b>		
Encargado, Encargada Deportivo	1.325,97	331,49
<b>GRUPO III</b>		
Profesor, Profesora/ Entrenador, Entrenadora de actividades deportivas	1.106,54	276,63
	1.052,03	263,01
	1.325,52	331,38



<b>GRUPO IV</b>		
Monitor/a de actividades	928,17	232,04
<b>GRUPO V</b>		
Ayudante de actividades deportivas	920,08	<b>230,02</b>
<b>Complementos no salariales</b>	<b>2025 (+3,8%)</b>	
Plus Transporte*	106,05	

\*El importe del Plus Transporte es equivalente a 5 días de trabajo.



<b>HORAS NOCTURNAS - FESTIVAS - EXTRA - 2025 (3,8%)</b>			
<b>CATEGORIAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>		
	<b>H. NOCTURNA</b>	<b>H. EXTRA</b>	<b>H. FESTIVA</b>
<b>PERSONAL TAREAS NO DEPORTIVAS</b>			
<b>GRUPO I</b>			
Director, Directora y Gerente	2,90	33,92	34,79
<b>GRUPO II</b>			
Encargado y Encargada de administración. Jefe y Jefa de Equipo	1,69	19,75	20,61
Encargado y encargada de instalaciones. Jefe y Jefa de Equipo.	1,41	16,44	17,32
Encargado y encargada de pistas. Jefey jefa de Equipo.	1,40	16,36	17,22
<b>GRUPO III</b>			
Oficial administrativo de Primera	1,41	16,44	17,32
Oficial Administrativo de Segunda	1,25	14,56	15,43
<b>GRUPO IV</b>			
Vigilante	1,17	13,66	14,54
Especialista mantenimiento de pistas	1,17	13,66	14,54
Conserjes	1,17	13,66	14,54
Portero y portera	1,17	13,66	14,54
Control de Vestuarios	1,17	13,66	14,54
Control Sala de Juegos	1,17	13,66	14,54
Jardinero, jardinera	1,17	13,66	14,54
Limpiador, Limpiadora	1,17	13,66	14,54
Especialista	1,17	13,66	14,54
Peón	1,17	13,66	14,54
Auxiliar administrativo	1,17	13,66	14,54
<b>PERSONAL TAREAS DEPORTIVAS</b>			
<b>GRUPO II</b>			
Encargado, Encargada Deportivo	1,67	19,53	20,40
<b>GRUPO III</b>			
Profesor, Profesora/ Entrenador, Entrenadora de actividades deportivas	1,40	16,28	17,16
	1,34	15,48	16,35
	1,67	19,52	20,39
<b>GRUPO IV</b>			
Monitor/a de actividades	1,17	13,66	14,54
<b>GRUPO V</b>			



Ayudante de actividades deportivas	1,17	13,66	14,54
------------------------------------	------	-------	-------

## **ANEXO II - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **CAPÍTULO VII**

#### **Código de conducta laboral**

##### **Artículo 42.- PRINCIPIOS GENERALES.**

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios. La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes. Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

##### **Artículo 43.- CLASIFICACIÓN DE FALTAS.**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave; muy grave.

1. Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
- b) No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
- c) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.



d) Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores, consecuencias.



- e) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- f) Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

2. Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o dos faltas leves por el mismo motivo.
- b) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- c) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
- d) La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- f) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- g) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- i) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- j) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

3. Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.



- e) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras
- f) La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- h) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- i) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
- j) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- l) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- m) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la tensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- n) El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de, acciones u omisiones en el centro de trabajo.
- o) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- p) 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, habiendo mediado sanción por escrito.
- q) El acoso por identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales entendiéndose por el mismo cualquier acción u omisión por parte de cualquier persona que atente contra la dignidad de otro u otros trabajadores o trabajadoras en razón de identidad de sexo o expresión de género, englobando las ofensas verbales o físicas.

#### **Artículo 44.- RÉGIMEN DE SANCIONES.**

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las





**AMALTEA**  
Igualdad de Género

Plan LGTBI



**Club de Tenis Valencia**

faltas cometidas, serán las siguientes:

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

**Artículo 45. SOMETIMIENTO AL VASAC.**

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por ello acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Aquellos conflictos colectivos o discrepancias que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

**ANEXO III – I PLAN DE DIVERSIDAD LGTBI. CLUB DE TENIS VALENCIA (2024-2028)**

**TÍTULO:** Plan de Diversidad LGTBI

**EDITA:** Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**MAQUETA:** Jesús Sanchez Raposo.

**AGENTES DE IGUALDAD:** Ana López Ramos

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de CLUB DE TENIS VALENCIA

**FECHA DE ELABORACIÓN:** 27/06/2024





Plan LGTBI



## CONTENIDO

1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL.....	4
2. NORMATIVA ESPECÍFICA .....	11
2.1. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS.....	13
3. DESARROLLO DE ACTUACIONES.....	15
4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	17
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	19
6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN .....	20
6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	20
6.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	20
6.3. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA COMPañÍA .....	21
7. OBJETIVO GENERAL .....	23
7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	23
8.DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI .....	24
9.CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	30
10.SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA .....	32
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI.....	33
12. ANEXOS.....	35
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO A LA COMUNIDAD LGTBI.....	35
13. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI.....	79





Plan LGTBI



## 1. LA REALIDAD DEL COLECTIVO LGTBI EN EL MERCADO LABORAL

En el actual contexto de cambio, donde la sociedad valora cada vez más la igualdad resulta esencial que las empresas asuman un compromiso firme con la diversidad. La inclusión real y efectiva de la comunidad LGTBI y trans en un entorno laboral libre de prejuicios y discriminaciones debe estar en el centro de las políticas de la organización como una oportunidad única de impulsar el crecimiento y el valor de la empresa, que se sitúa más allá de cumplir con la nueva legislación vigente. Según confirman diferentes estudios, la diversidad LGTBI no solo enriquece la cultura corporativa, sino que fomenta un ambiente inclusivo e incrementa el bienestar laboral. No obstante, lograr este objetivo no es sencillo, y es la empresa la que debe ejercer como un agente activo para la promoción de espacios libres de discriminación.

Con independencia del cumplimiento de la obligación legal, construir un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, es una responsabilidad de la empresa que, a su vez, revierte de forma positiva ya que fomenta la colaboración y la productividad, lo que se traduce en un impulso hacia el éxito organizacional. De ahí, la necesidad de un compromiso por adoptar medidas sólidas con el fin de detectar, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la plantilla, situando el foco en la comunidad LGTBI como colectivo invisibilizado y objeto de desigualdad. El cumplimiento de este enfoque tiene un resultado: el bienestar común de la organización.

Según los datos que arroja la FELGTBI<sup>1</sup>, **solo un 23,6% de las personas LGTBI+ son visibles con sus compañeros/as de trabajo**, un 11,1% con sus superiores y un 6,6% con clientela o empresas proveedoras.

---

<sup>1</sup> FELGTBI, *Estado socioeconómico LGTBI+. Estado LGTBI 2023*. 2023. Federación Estatal LGTBI+ y 40DB. Disponible en: <https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/1-Informe-Estado-socioeconomico-Federacion-Estatal-LGTBI.pdf>





Plan LGTBI



Las cifras son llamativas, sobre todo si tenemos en cuenta que **la población LGTBI+ que trabaja es 14 puntos superior respecto a la población que trabaja en general** (una diferencia marcada por la edad más joven del colectivo LGTBI respecto a la población en general). Por el mismo motivo de edad, la población de estudiantes entre la comunidad LGTBI es 8 puntos superior con respecto a la población en general. Los datos se invierten cuando nos centramos en el grupo de pensionistas, siendo en este caso 20 puntos menor respecto a la población general. También cabe indicar que el porcentaje de personas que realiza trabajo en el hogar no remunerado es inferior en el colectivo LGTBI, mientras que el porcentaje de personas desocupadas es prácticamente idéntico a la población en general (2023, FELGPTBI+).

La lectura de estos datos constata una tasa de actividad en el colectivo LGTBI superior a la de la población general. Si sumamos que el nivel de estudios es superior, observamos que el colectivo es en sí un crisol de talentos, que aún más podemos vislumbrar en las nuevas generaciones.

Según el estudio de *Gestión de la Diversidad LGBT+*, realizado en 2023 entre empresas españolas y lanzado por BBVA y REDI en colaboración con el Pacto Mundial de la ONU España, el 59% del personal encargado de recursos humanos y diversidad en empresas que no abordan activamente esta diversidad no perciben desigualdad hacia las personas LGBTI en sus organizaciones. Incluso, un 21% niega la existencia de discriminación hacia el colectivo en España. Estos datos contrastan con la realidad que las personas de la comunidad experimentan en el día a día, tal y como indica el estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones 2023*, desarrollado por el Área Confederal LGTBI de UGT.

Con el fin de tener una panorámica más completa de la situación, ofrecemos a continuación un resumen de los 10 puntos críticos a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en el entorno laboral, según recoge el estudio de UGT.

---





Plan LGTBI



## 10 problemas más comunes a los que se enfrenta el colectivo LGTBI en materia laboral<sup>2</sup>

1. **Discriminación en el empleo:** El 70% de las personas LGTBI y el 75% de las personas trans consideran que ser LGTBI es un inconveniente al buscar empleo.
2. **Ocultación de la orientación sexual:** Cerca del 50% de las personas LGTBI evitan revelar su orientación sexual en el trabajo por miedo a represalias o perjuicios profesionales.
3. **Rechazo en los procesos de selección:** El 55% de las personas trans y no binarias han experimentado rechazo directo o indirecto durante entrevistas de trabajo debido a su identidad de género.
4. **Violencia verbal y acoso laboral:** Un 75% de personas LGTBI han experimentado violencia verbal en el trabajo y también hay una frecuencia elevada de agresiones que se eleva en las personas trans (el 86% han sido agredidas más de dos veces), lo que constituye conductas de acoso. Además, en el 75% de los casos había testimonios, pero solo en un 40% de las situaciones alguien ha reaccionado en defensa de la persona agredida. La cifra de testimonios llega al 80% para las personas trans y no binarias, pero nadie ha intervenido para evitarlo.
5. **Autoexclusión y pérdida de talentos:** El ambiente laboral hostil lleva al 40% de las personas LGTBI a ocultar su identidad, lo que puede resultar en autoexclusión, pérdida de talento y bajo rendimiento laboral.
6. **Falta de apoyo en transiciones de género:** El 62% de las personas trans no recibe apoyo de su empresa durante su proceso de transición de género.
7. **Desconocimiento y falta de comprensión:** Cerca del 80% de las personas trans sienten que ni sus compañeros, compañeras ni superiores comprenden sus realidades.

---

<sup>2</sup> Abad, T. y G. Gutiérrez, M., *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. Segunda edición.* 2023. UGT. Área Confederal LGTBI.





Plan LGTBI



8. **Uniformes y encargos inadecuados:** El 16% de las personas trans se ven obligadas a usar uniformes que no corresponden a su identidad de género, y el 27% recibe encargos que vulneran su dignidad.
9. **Percepción de desventaja en la promoción interna:** El 55% de las personas del colectivo consideran que ser LGTBI es un inconveniente para promocionar en el empleo, debido a estereotipos y prejuicios.
10. **Impacto en la carrera profesional:** El 44% de las personas trans considera que su transición de género ha afectado negativamente su carrera profesional.

Estos 10 puntos son tan solo un resumen de un problema real y de gran impacto negativo que todavía hoy está presente dentro de las organizaciones de una manera latente o invisible. Y, por tanto, ponen de manifiesto la necesidad de un cambio imperativo en el enfoque organizacional y una puesta a punto de medidas para evitar y corregir la discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, que incide desde el proceso de selección hasta el impacto positivo en el despegue de la carrera profesional.

Lo llamativo (e incongruente) de los datos aportados, es observar que el 93% de las empresas ya tienen iniciativas relacionadas con la celebración del Orgullo LGBTI, pero no tienen un enfoque determinante hacia la inclusión real, con una estrategia de 'tolerancia cero' hacia la discriminación, políticas activas, programas de sensibilización, alianzas y una firme visualización del compromiso con la diversidad.

### **Visibilidad y LGTBIfobia en el trabajo**

Aproximadamente, la mitad de las personas LGTBI prefiere ocultar su identidad en sus lugares de trabajo debido a un entorno percibido como inseguro. Este sentimiento se ve reflejado en estadísticas alarmantes: el 75% de las personas del colectivo ha sufrido agresiones verbales en el trabajo, con una falta de apoyo del entorno laboral en el 75% de los casos. Estas agresiones no son eventos únicos, sino repetidos, lo que evidencia un problema sistémico en los lugares de trabajo. Esta LGTBIfobia tiene un impacto directo en la búsqueda de empleo. La mayoría de las personas trans eligen ocultar su identidad de género por temor a la discriminación. Otros datos preocupantes son los que mostramos a continuación:





Plan LGTBI



### Estadísticas para la reflexión

La LGTBIfobia en la sociedad y en el entorno laboral está muy presente, tal y como revela el estudio de UGT sobre la situación del colectivo llevado a cabo en 2023:

- El 70% de las personas trans y no binarias se sienten socialmente no aceptadas y el 55% han experimentado rechazo en sus trabajos.
- Más del 50% de las personas encuestadas consideran que las personas LGTBI no están aceptadas socialmente, aumentando al 70% para personas transgénero y no binarias.
- El 75% de las personas LGTBI perciben desigualdad en las oportunidades laborales, llegando al 87% en personas trans y no binarias.
- La violencia verbal hacia personas LGTBI se sitúa en un 50% fuera del trabajo en los últimos dos años, con un aumento del 20% en el colectivo trans y no binario desde 2020.
- El 86% de las personas trans han sufrido agresiones múltiples, indicando conductas de acoso.
- En situaciones de acoso, el 75% de las veces había testimonios, pero solo el 40% de las ocasiones alguien intervino en defensa de la víctima. Estas cifras son del 80% para personas trans y no binarias, con ninguna intervención por parte de los testimonios.
- Tan solo 3 de cada 10 personas LGTBI denuncian las agresiones a sus superiores.
- Solo el 6,32% de las personas LGTBI agredidas verbalmente presentaron denuncia, disminuyendo al 5% para personas trans y no binarias.

### Aportando foco para alcanzar un entorno más diverso e inclusivo

Sin embargo, hay una luz de esperanza. El 60% de las empresas que aún no abordan programas de diversidad LGTBI planean hacerlo en los próximos 3 años, no solo por razones legales y estratégicas, sino también por una mayor concienciación y coherencia corporativa<sup>3</sup>. Aquí es

---

<sup>3</sup> BBVA, REDI y Pacto Mundial de la ONU España. *Gestión de la Diversidad LGBT+. Análisis de las acciones corporativas y su impacto en la inclusión de las personas LGBT+ en el contexto laboral*. Noviembre de 2023.





Plan LGTBI



esencial que las empresas se alineen con la legislación antidiscriminación vigente y adopten medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, es claro al respecto: las empresas deben contar con un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Pero más allá de cumplir con la ley, el compromiso de toda empresa se debe situar en el capital humano como un pilar básico de desarrollo y crecimiento. Y, para ello, es necesario crear un entorno laboral inclusivo y diverso, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, por expresión de género o características sexuales.

### **Pasos para un compromiso efectivo**

Una vez sabemos el qué, pasamos al cómo. El proceso para lograr una empresa diversa, equitativa e inclusiva nos dirige a un firme compromiso que abarque los siguientes puntos:

- Promover la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas LGTBI.
- Establecer unas herramientas y mecanismos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios hacia la comunidad LGTBI.
- Diseñar campañas de sensibilización, comunicación y difusión que pongan en valor la diversidad y que promuevan la no discriminación de las personas del colectivo.
- Elaborar un protocolo de actuación, revisarlo periódicamente y mantenerlo vigente asegurando su adecuación a la normativa y las necesidades del entorno laboral.

---

BBVA. Disponible en: [https://info.pactomundial.org/1/867062/2024-01-18/syhnsn/867062/1705591844KmdfqCVj/BBVA\\_Diversidad\\_Informe\\_gesti\\_n.pdf](https://info.pactomundial.org/1/867062/2024-01-18/syhnsn/867062/1705591844KmdfqCVj/BBVA_Diversidad_Informe_gesti_n.pdf)





Plan LGTBI



- Fomentar la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo y aplicación de las políticas LGTBI mediante la creación de una Comisión de Diversidad dentro de la empresa.
- Garantizar la confidencialidad y dignidad de quienes puedan ser víctimas de acoso o discriminación.
- Adoptar medidas cautelares para proteger a las víctimas durante la tramitación de cualquier procedimiento.
- Extender estos principios a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo a la plantilla, empresas colaboradoras y proveedoras, y la clientela.

Reconocer la diversidad LTBIQA+ como un activo valioso es un hecho que fortalece la empresa y contribuye a su éxito. Por ello, es necesario un compromiso para seguir avanzando en la promoción de un entorno laboral inclusivo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, sin importar su orientación sexual o identidad/expresión de género o características sexuales.





Plan LGTBI



## 2. NORMATIVA ESPECÍFICA

En el apartado normativo cabe señalar una evolución positiva de la legislación con un abordaje más completo para la prevención de situaciones discriminatorias y promover la sensibilización en igualdad, así como penalizar conductas violentas en materia LGTBI, destacando especialmente la entrada en vigor en marzo de 2024 de la denominada *Ley Trans* por lo que afecta en materia laboral.

A continuación, mostramos un resumen del recorrido legal específico sobre el colectivo LGTBI:

**La Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978<sup>4</sup>**, como norma base que sustenta ampara los derechos fundamentales, pone el foco en dos artículos que sirven de marco en el ámbito de los derechos de la comunidad LGTBI y trans: 1) el artículo 14 dispone: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. 2) el artículo 9.2 indica: “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

**Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>5</sup>**: Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>6</sup>**. A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a

---

<sup>4</sup> Disponible en: <[<https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)>](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))>

<sup>5</sup> Disponible en: <[<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936)>

<sup>6</sup> Disponible en: <[<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>](https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con)>





Plan LGTBI



las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

**Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia**<sup>7</sup>. Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI (art. 20), y establece medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y combatir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (art. 21).

**Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**<sup>8</sup>, en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

**Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**<sup>9</sup>, para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBI en distintos ámbitos de la vida pública.

Si bien en las últimas décadas la legislación ha dotado de una serie de normas con el fin de favorecer unas condiciones igualitarias y no discriminatorias, también para al colectivo LGTBI,

---

<sup>7</sup> Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>>

<sup>8</sup> Disponible en: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>>

<sup>9</sup> Disponible en: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>>





Plan LGTBI



no se puede obviar que era imperativo realizar un avance desde la igualdad formal hacia la igualdad real y efectiva.

## 2.1. PROTOCOLO LGTBI: CONTENIDOS MÍNIMOS

La novedad de la normativa ha generado dudas en cuanto a los contenidos que debe abarcar el protocolo LGTBI para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales. Sin embargo, si atendemos lo establecido en el **artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, tenemos unos parámetros definidos de lo que este documento debe comprender:

*“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”.*

En este sentido, tal y como determina la ley, los contenidos mínimos que debe incluir el protocolo LGTBI son:

- Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Ámbito de aplicación extendido a toda la plantilla de la empresa, a entidades colaboradoras, proveedoras, clientela, etc.
- Mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.





Plan LGTBI



- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas que se han visto agredidas en el entorno laboral por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora o causante de agresión de la ~~persona~~ víctima durante la tramitación del procedimiento.
- El protocolo entrará en vigor a la fecha de la firma y estará vigente hasta que las partes lo consideren o por modificación legal. Igualmente, para que el protocolo sea efectivo, exige el compromiso desde la empresa para su difusión entre los trabajadores y trabajadoras. Así mismo, se entregará una copia a las nuevas personas que se incorporen en plantilla.

**ANEXO:** Se presenta el *Protocolo de Prevención frente al acoso a la comunidad LGTBI* en el Anexo 1 de este mismo documento.





Plan LGTBI



### 3. DESARROLLO DE ACTUACIONES

A la hora de emprender un plan de medidas para favorecer las condiciones en el ámbito de trabajo para la comunidad LGTBI hay que tener presente una serie de factores.

En ningún caso el Plan LGTBI pretende identificar a las personas de este colectivo, con lo que no se recopilarán datos personales, dado que la identidad de género, expresión de género, orientación sexual y características sexuales constituye una información privada y confidencial. Por consiguiente, el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria incluirá únicamente una entrevista estructurada a través de la cual analizar las políticas y propuestas de la compañía sobre la igualdad de trato y derechos de las personas del colectivo LGTBI.

Así mismo, en cuanto a las medidas planificadas en el plan LGTBI, éstas serán objeto de depósito, en los términos del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y sin perjuicio de los mecanismos articulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias. Se introduce, además, una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. Depósito de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Cuando se solicite el depósito de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo».

«Disposición final segunda. Título competencial. Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.3 de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas».





Plan LGTBI



En la Disposición final tercera, se menciona la habilitación normativa con el siguiente texto: “Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto”.

Realizar un estudio completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan LGTBI. Con este objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- **Planificación.** Asignación del personal responsable de proporcionar la documentación y dinamizar la recogida de información, selección de herramientas a utilizar para la recopilación de datos e información a la plantilla del comienzo de la Fase de estudio, ya que, si así ha acordado la Comisión Negociadora, puede participar de forma activa. Esta comisión ha acordado previamente la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias.
- **Recopilación de información.** Recopilación de información y documentación disponible.
- **Análisis de información.** Señalización de los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Identificación de los aspectos en los que se producen desigualdades y la discriminación a la comunidad LGTBI, las causas que las generan y propuesta de medidas de mejora para solventarlas.
- **Comunicación.** Información a la plantilla sobre los resultados del estudio.





Plan LGTBI



#### 4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan LGTBI ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** de CLUB DE TENIS VALENCIA constituida por:

En representación de la empresa:

- María Vinuesa Motilva, Gerente

Por parte de la representación de la plantilla:

- Eliana González Salazar, representante de las personas trabajadoras.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación de las medidas que integrarán el Plan LGTBI.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de LGTBI en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Remisión del Plan LGTBI que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.





Plan LGTBI



En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.





Plan LGTBI



## 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan LGTBI va dirigido a todas las personas trabajadoras de CLUB DE TENIS VALENCIA, S.L., independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en la Comunidad Valenciana (España), siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Cavanilles 7, acc, 46010, Valencia

El actual Plan LGTBI tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 04/07/2024 al 04/07/2028.

El Plan LGTBI se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.





Plan LGTBI



## 6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

### 6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Club de Tenis Valencia nació en el año 1905 bajo el nombre de Sporting Club. Sus instalaciones se ubicaron inicialmente en la Alameda, y contaba con dos pistas de tenis. Este Sporting fue uno de los clubs que formaron la Asociación de Law Tennis de Barcelona, agrupación de Clubs que dio origen a la actual Real Federación Española de Tenis.

Con el tiempo, se vio la necesidad de cambiar el emplazamiento, situándose en esta ocasión en la calle Jai Alai de Valencia y ampliando sus instalaciones a tres pistas. El número de socios/as se iba incrementando rápidamente, por lo que pronto hubo que cambiar de nuevo su ubicación. En esta ocasión se ocuparon una zona en la actual calle de Micer Mascó además de parte de los terrenos de la anterior sede.

El crecimiento que seguía teniendo el Club, junto a la urbanización de los terrenos donde se hallaba, obligaron al entonces presidente D. Alfredo Faulconbridge a buscar una nueva ubicación en las cercanías del Campo de Mestalla, sede del Valencia Club de Fútbol, donde el Club permaneció durante treinta años. Allí fue donde surgió el Club de Tenis Valencia, con unas instalaciones que albergaban ocho pistas, un chalet y un magnífico jardín.

Las actividades deportivas de estas instalaciones se iniciaron con un Campeonato Regional a finales del año 1.932 y principios de 1.933. También se celebró en estas instalaciones uno de los primeros encuentros interclubs entre equipos de veteranos de Barcelona y de Valencia, saldándose con la victoria de Witty y Gray sobre los valencianos Monllor y Marqués.

En el año 1.933 se creó la Copa Faulconbridge, participando en la primera edición las jugadoras madrileñas Chavarri y Marín y los tenistas Villota (ganador del Torneo) Isidro Linares y Asís Alonso. El año siguiente, 1.934, el Club de Tenis Valencia fue la sede del Campeonato de España con la participación de Enrique Maier, Pepa Chavarri, Bely Maier, Lolita Rifé, Juan M. Blanc y los hermanos Cabot que tanta gloria han dado al tenis español. En 1.936 visitó el Club Manolo Alonso, con motivo de su viaje a España desde Estados Unidos, realizando un encuentro de exhibición de dobles junto con su hermano Asís Alonso y los jugadores locales Monllor, Dicenta





Plan LGTBI



y Albiol. También jugaron en el Club los andaluces Picardo y los hermanos Fernández Palacios y Pedro Masip.

Con las nuevas incorporaciones y la creciente actividad deportiva del Club, las instalaciones volvieron a quedarse pequeñas. Emilio Puchol y Pepe Rubio, presidente y vicepresidente del Club respectivamente localizaron y compraron los actuales terrenos. En las obras de instalación de la nueva sede, dirigidas por Pedro Alapont, el Club padeció la inundación que asoló Valencia en el año 1.957.

Ese mismo año se pudo admirar al equipo ganador de la Copa Galea formado por Santana, Gimeno y los hermanos Arilla, que hicieron una exhibición brillante.

## **6.2. EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA COMPAÑÍA**

Entre el contenido mínimo de las medidas planificadas, la ley establece la elaboración de un informe de situación a partir de la documentación aportada por la empresa. Esta evaluación inicial de la entidad se ha realizado a través de una entrevista estructurada, de la cual se extraen las siguientes conclusiones:

En cuanto al clima y el entorno laboral, la organización considera que este es abierto e inclusivo para la comunidad LGTBI. La organización cuenta con un código ético de conducta que indica como uno de sus principios el trato respetuoso y la prohibición de la discriminación, aunque no haya referencias explícitamente a las personas del colectivo LGTBI.

La organización desconoce si existen personas que eviten mostrar su identidad/expresión de género u orientación sexual por miedo a las represalias o la crítica de su entorno. Sí establecen que algunas personas han manifestado abierta y libremente su identidad de género u orientación sexual. La empresa no ha tenido conocimiento de ningún conflicto, comentario o comportamiento que pudiese suponer una discriminación por pertenecer al colectivo LGTBI. No obstante, no se dispone de ninguna política para prevenir específicamente la discriminación por estos motivos, especialmente en la selección de personal.





Plan LGTBI



La entidad cuenta con una Comisión Instructora para canalizar las denuncias y establecer las medidas preventivas oportunas en casos de acoso por cualquiera de sus tipologías, que está establecida en su protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. La organización ha desarrollado un protocolo específico para evitar la discriminación y el acoso a las personas del colectivo LGTBI que se incluye en este mismo documento (Anexo I), en el que se establece el régimen de sanciones aplicables.

Actualmente, hay parte de la plantilla que se está formando en materia de sensibilización sobre la igualdad de trato y derechos de las personas LGTBI, que se irá ampliando hasta que esté formada la totalidad de la plantilla.

La organización no ha desarrollado campañas específicas de sensibilización en cuanto a la diversidad del colectivo LGTBI ni ha establecido colaboraciones con ninguna asociación o fundación de dicho colectivo.





Plan LGTBI



## 7. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI EN CLUB DE TENIS VALENCIA**

### 7.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer políticas específicas de Tolerancia 0 respecto a la discriminación y/o el acoso por motivos discriminatorios a razón de la identidad/expresión de género, orientación sexual o características sexuales.
2. Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
3. Sensibilizar a la plantilla en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI, especialmente de las personas trans.
4. Promocionar estrategias o actuaciones que impulsen la visibilidad de las personas del colectivo LGTBI.





Plan LGTBI



## 8.DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN LGTBI

<b>ACCIÓN N. 01</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
<b>Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual.</b>	Esta acción está dirigida a sensibilizar y formar acerca del respeto a la diversidad de género y/o orientación sexual, con el objetivo de evitar y/o erradicar actitudes o conductas de LGTBIfobia.	
<b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b>	Departamento de Recursos Humanos.	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.	
<b>COSTE</b>	Coste: Curso de 3 horas (24,75€/persona)	<b>PRIORIDAD</b>
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha del curso formativo.</li> <li>- Listado de personas que han finalizado el curso.</li> </ul>	

<b>ACCIÓN N. 02</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>	
<b>Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género incluido en el presente Plan LGTBI.</b>	Elaborar e implantar un <i>Protocolo de prevención y actuación ante por identidad de género y/o expresión de género</i> , en el que se incluya un anexo con el contenido del protocolo.  Una vez elaborado, el <i>Protocolo</i> será difundido a toda la plantilla de Funcionarios y a las nuevas incorporaciones dentro de la organización.	
<b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b>	Departamento de Recursos Humanos.	
<b>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración y difusión del protocolo.	<b>PRIORIDAD</b>
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver Calendario de Actuaciones.	





Plan LGTBI



Club de Tenis Valencia

<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de protocolo de prevención y actuación ante el acoso</li> <li>- Justificante de difusión a la plantilla.</li> </ul>
--	--

<b>ACCIÓN N. 03</b>  Distintivo " <i>Punto seguro LGTBI</i> "	<b>DESCRIPCIÓN:</b>  Aplicación y visibilidad del distintivo " <i>Punto seguro LGTBI</i> " en las diferentes comarques y departamentos de la empresa con el objetivo de mostrar a las personas LGTBI en la organización por generar espacios y entornos de trabajo seguros y de tolerancia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable en la implantación de las medidas	PR
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Justificante de la difusión y aplicación del icono distintivo " <i>Punto seguro LGTBI</i> " en la difusión y áreas de trabajo de la organización.	





Plan LGTBI



<b>ACCIÓN N. 04</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>	
<b>Campañas en efemérides.</b>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: Orgullo LGTBI; 23 septiembre - Día Internacional de la Bisexualidad...	
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	<b>PRIORIDAD</b>
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Justificantes de la difusión de la infografía a la plantilla.	





Plan LGTBI



Club de Tenis Valencia

<b>ACCIÓN N. 05</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>	
<b>Derechos para las personas trans.</b>	<p>1.- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre de la persona aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) o modifique el DNI.</p> <p>2.- La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de la persona trans (se haya modificado o no el DNI).</p> <p>3.- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir atención médica y/o tener períodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidos del despido objetivo por absentismo laboral.</p> <p>4.- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación de su puesto de trabajo se trasladará al Comité De Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o representante de los trabajadores realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicossociales de la empresa a facilitar el cambio de horario y adaptación.</p> <p>5.- La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender el proceso de transición al resto de su plantilla incluyéndose en sus planes de formación.</p> <p>6.- Instaurar un protocolo de actuación para las personas trans en el ámbito de la transición.</p>	
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable	<b>PRIORIDAD</b>
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Justificante de la publicación/difusión de los derechos de las personas trans en un lugar visible y/o en la página web. - Justificante de la publicación/difusión del compromiso de Dirección.	

<b>ACCIÓN N. 06</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>	
<b>Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad.</b>	Publicar o difundir el compromiso formal de la empresa/Dirección con la diversidad en un lugar visible y/o en la página web.	
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable en la publicación.	<b>PRIORIDAD</b>
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Justificante de la publicación/difusión del compromiso de Dirección.	





Plan LGTBI



Club de Tenis Valencia

<b>ACCIÓN N. 07</b> <b>Inclusión en las ofertas de empleo el compromiso explícito con la diversidad LGTBI.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b> Incorporar en las ofertas de empleo el compromiso explícito de la organización y oportunidades en materia/LGTBI haciendo constar que la misma mantiene para fomentar la atracción y promoción del talento profesional LGTBI histórico.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la gestión de ofertas laborales.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Ofertas de empleo publicitadas y justificante de divulgación del compromiso.		

## 9.CALENDARIO DE ACTUACIONES

ACCIONES	2024		2025		2026		2027	
	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	
ACCIÓN 1: Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual.	<b>MEDIDA PERMANENTE</b>							
ACCIÓN 2: Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género incluido en el presente Plan LGTBI.								
ACCIÓN 3: Distintivo "Punto Seguro LGTBI"	<b>MEDIDA PERMANENTE</b>							
ACCIÓN 4: Campañas en efemérides.	<b>MEDIDA PERMANENTE</b>							
ACCIÓN 5: Derechos para las personas trans.	<b>MEDIDA PERMANENTE</b>							
ACCIÓN 6: Difundir el compromiso formal de la entidad con la diversidad.	<b>MEDIDA PERMANENTE</b>							





Plan LGTBI



Club de Tenis Valencia

ACCIÓN 7: Inclusión en las ofertas de empleo el compromiso explícito con la diversidad LGTBI.

MEDIDA PERMANENTE

## 10.SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan LGTBI, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el presente documento. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento anual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada actuación.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores** en el apartado 7, “*Descripción de medidas concretas*”.





Plan LGTBI



## **11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN LGTBI**

El presente plan debe ser revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de las medidas planificadas.

Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna de estas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.





Plan LGTBI



En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión Negociadora en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan LGTBI, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan LGTBI.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).





Plan LGTBI



## 12. ANEXOS

### 12.1 FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS

#### FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

<i>Acción</i>	(Especificar)		
<i>Persona/Departamento responsable</i>			
<i>Fecha implantación</i>			
<i>Fecha de seguimiento</i>			
<i>Cumplimentado por</i>			
<i>Indicadores de seguimiento</i>			
<i>Indicadores de resultado</i>			
<i>Nivel de ejecución</i>	Pendiente	En ejecución	Finalizada
<i>Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente</i>	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
<i>Indicadores de proceso</i>			
<i>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</i>			
<i>Soluciones adoptadas (en su caso)</i>			
<i>Indicadores de impacto</i>			
<i>Reducción de desigualdades</i>			
<i>Mejoras producidas</i>			
<i>Propuestas de futuro</i>			





**AMALTEA**  
Igualdad de Género

Plan LGTBI



**Club de Tenis Valencia**

## **12.2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO A LA COMUNIDAD LGTBI**





Club de Tenis Valencia



## Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género



**AMALTEA**  
Igualdad de Género





**AMALTEA**  
Igualdad de Género

**TÍTULO:** Protocolo de prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de CLUB DE TENIS VALENCIA.

**ELABORADO POR:** Ana López Ramos

**EDITA:** Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**FECHA:** 28/06/2024

**VIGENCIA:** 2024-2028



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. MARCO NORMATIVO.....	40
NORMATIVA NACIONAL.....	40
NORMATIVA EUROPEA.....	46
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	47
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	49
4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO.....	51
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	53
6. DEFINICIONES .....	54
7. OBJETIVOS .....	59
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	60
PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO .....	60
COMISIÓN DE ACOSO .....	62
INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....	65
PROCEDIMIENTO INFORMAL .....	65
PROCEDIMIENTO FORMAL.....	67
9. TIPIFICACIÓN.....	72
CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.....	72
MEDIDAS COMPLEMENTARIAS .....	73
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO .....	74
11. DISPOSICIONES FINALES .....	75
12. ANEXOS.....	76
MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN .....	76



## 1. MARCO NORMATIVO

### 1.1. NORMATIVA NACIONAL

- La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

*“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).*

*“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art. 15).*

*“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (art. 18.1).*

*“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).*

- La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, tiene por objeto *la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales* (véase art. 1.1), así como en base a lo anterior, se establece como finalidad *la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que*



*garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual (véase art. 1.2.).*

Asimismo, la legislación incluye un artículo específicamente dirigido a la **prevención y sensibilización en el ámbito laboral** de acuerdo con su artículo 12.

Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de **códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.**

- Según la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, *“las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras”.*

A su vez, se estipula en dicha sección (véase sección tercera, *artículo 15*), lo siguiente:

2. A través del **Consejo de Participación de las personas LGTBI** se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Resultando, las **infracciones** estipuladas en caso de contravenir los principios de esta ley, así como sus **sanciones** previstas, las siguientes:

Artículo 79. **Infracciones.**



1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

2. Son infracciones administrativas **leves**:

a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.

b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

c) Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.

3. Son infracciones administrativas **graves**:

a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.a) de este artículo contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.

b) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.



4. Son infracciones administrativas **muy graves**:

- a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.
- d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contra condicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.
- e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.
- g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.



- h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.
- i) La victimización secundaria, entendida como el incumplimiento por parte de las Administraciones públicas de las obligaciones de atención previstas en esta ley que den lugar a un nuevo daño psicológico para la víctima.

Artículo 80. **Sanciones** y criterios de graduación.

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.
2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrán imponerse motivadamente como sanciones o medidas accesorias alguna o algunas de las siguientes:
  - a) La supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.
  - b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un periodo de un año.
  - c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año.
3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros.
  - d) El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.
  - e) El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años.



Artículo 81. **Prescripción de las infracciones y de las sanciones.**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.
2. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las leves a los seis meses.

Asimismo, como parte del régimen de sanciones, se incluye (véase artículo 82) la **prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, inciten o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBI**, estableciéndose que:

*"No se concederán, proporcionarán, u otorgarán subvenciones, recursos ni fondos públicos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente, a ninguna persona física o jurídica, pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promocióne LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión".*

- Por último, en base a la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, se contempla como parte de su objeto jurídico la *garantía y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respeto hacia la igual dignidad de las personas* en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. Por lo que, a tales efectos, se regulan los *derechos y obligaciones* de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, estableciendo principios de actuación de los poderes públicos y previendo medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral:

- Según el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS):**

El artículo 8 contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a



que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* sanciona las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

- Por su parte, 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 (TRET)** prevé, en su *artículo 54*, el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

## 1.2. NORMATIVA EUROPEA

- **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)** que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Concretamente, remarca como objeto de la misma, establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estado miembros se aplique el principio de igualdad de trato.



## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

**CLUB DE TENIS VALENCIA** como corporación considera que el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima.

Por todo esto, la **CLUB DE TENIS VALENCIA** y sus representantes legales de la plantilla suscriben el 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 sexual y de género, expresión de género y características sexuales, 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 en su caso, se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. En este caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (lesbianas, transexuales, bisexuales) este protocolo está relacionado con el protocolo frente al 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.

Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso **CLUB DE TENIS VALENCIA** se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la empresa sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.



- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- 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.
- 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 LGTBifóbica o incite a la LGTBIfobia.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.



### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se establece para todos los centros de trabajo de **CLUB DE TENIS VALENCIA** y será de aplicación para **todas las personas que presten servicios en dichos centros**, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc. Por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de **CLUB DE TENIS VALENCIA** pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

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 consideren oportunas.

Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en la descripción arriba indicada, y que inicie el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, **entrando en vigor** a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico o cualquier otro sistema interno de comunicación de la organización, en el momento de aprobación del protocolo, siendo recomendable que su vigencia no sea superior a 4 años, y se revisará en los siguientes supuestos:

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



## 4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento del acoso se pondrá a **disposición de la totalidad de la plantilla** a través de los canales de comunicación propios de la empresa.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Además, una empresa que promueva la tolerancia cero ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso.
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de las sanciones que acarrea.
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
  1. Declaración de principios, definición del acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales incluidas aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.
  2. Efectos que produce el en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
  3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la empresa.
  4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa.



La representación de trabajadores y trabajadoras (si la hubiere) participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización, incluyendo las conductas en el ámbito digital.

Las **acciones formativas y/o de sensibilización** en esta materia se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras de existir.



## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. 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.
3. La representación de la plantilla (si la hubiese) 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.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y las trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. 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.
6. 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 LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
7. 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.



## 6. DEFINICIONES

La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, recoge las siguientes definiciones:

*Orientación sexual:* Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser:

- heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de distinto sexo.

- homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

*Identidad sexual:* Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

*Expresión de género:* Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

### ➤ Acoso por orientación sexual o identidad de género

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual de la persona o de la identidad de género, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBI y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.



Algunas conductas constitutivas de acoso por razones de diversidad (ejemplos):

- **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 sea heterosexual sea “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 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 percibe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a 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 LGBTI.
- **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 LGBTI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia internalizada engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e 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 intentara disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa; la publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

#### ➤ **Acoso en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TICS), a través de internet, el teléfono y las redes sociales, estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

- el acoso en línea y facilitado por la tecnología
- el acoso sexual en línea
- la dimensión digital de la violencia psicológica



Conductas constitutivas de acoso en ámbito digital:

- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en banco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, foros, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.



## 7. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso contra las personas del colectivo LGTBI en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente acoso contra las personas del colectivo LGTBI que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso contra las personas del colectivo LGTBI en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las personas del colectivo LGTBI realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso.



## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 8.1. PRINCIPIOS 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 hechos 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 afectadas/os. 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.

**i) Tutela judicial efectiva:** La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En cuanto tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre un caso se suspenderá la aplicación del presente protocolo.

**j) Seguro:** La dirección de la empresa constituirá una garantía, a través de una póliza de seguro, que cubra la eventual responsabilidad civil en que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



## 8.2. COMISIÓN DE ACOSO

Se constituye una **comisión instructora y de seguimiento** para casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que estará formada por las mismas personas que forman parte de la comisión negociadora del Plan de Diversidad LGTBI.

Dicha Comisión se formalizará mediante la aprobación de un acta de constitución que será firmada por todas las personas integrantes.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género. Las quejas e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión de Acoso **se reunirá en el plazo máximo de tres días laborales** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

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/a.

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.

Por último, las **funciones** que corresponden a la Comisión son las siguientes:

- Trabajar en la empresa para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

- Recomendar y gestionar las medidas cautelares que estime oportunas.
- 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.
- 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.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla de **CLUB DE TENIS VALENCIA**, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.



- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo o del Convenio Colectivo de la empresa.



### 8.3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

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

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, etc.) 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.

### 8.4. PROCEDIMIENTO INFORMAL

Si la persona denunciante da su consentimiento, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso, puede ella misma o cualquier persona componente de la Comisión de Acoso explicar 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 todas las funciones de la **persona asesora** en la primera fase se encuentran la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, también estaría la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen.

Se ha de tener en cuenta que tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla si la hubiese en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, 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 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 personal de la Comisión de Acoso 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, 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 laborables** desde que se recibe la denuncia, la Comisión de Acoso 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 entregará copias de 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 el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

### 8.5. PROCEDIMIENTO FORMAL

Si el procedimiento formal no da resultado o la persona que denuncia 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 haya producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

El escrito deberá ser dirigido al **correo electrónico** habilitado: [gerente@clubdetenisvalencia.es](mailto:gerente@clubdetenisvalencia.es) A dicha dirección de correo tendrá acceso la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, aunque será gestionada por la persona responsable de empresa: **María Vinuesa Motilva, Gerente.**

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de **tres días laborables** 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 las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebran, garantizado 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 con 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 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 coincida 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, en su caso, a la Comisión del Plan LGTBI.

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 tendrán una duración máxima de **diecinueve días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **tres días laborables más**.

La **dirección** de CLUB DE TENIS VALENCIA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por



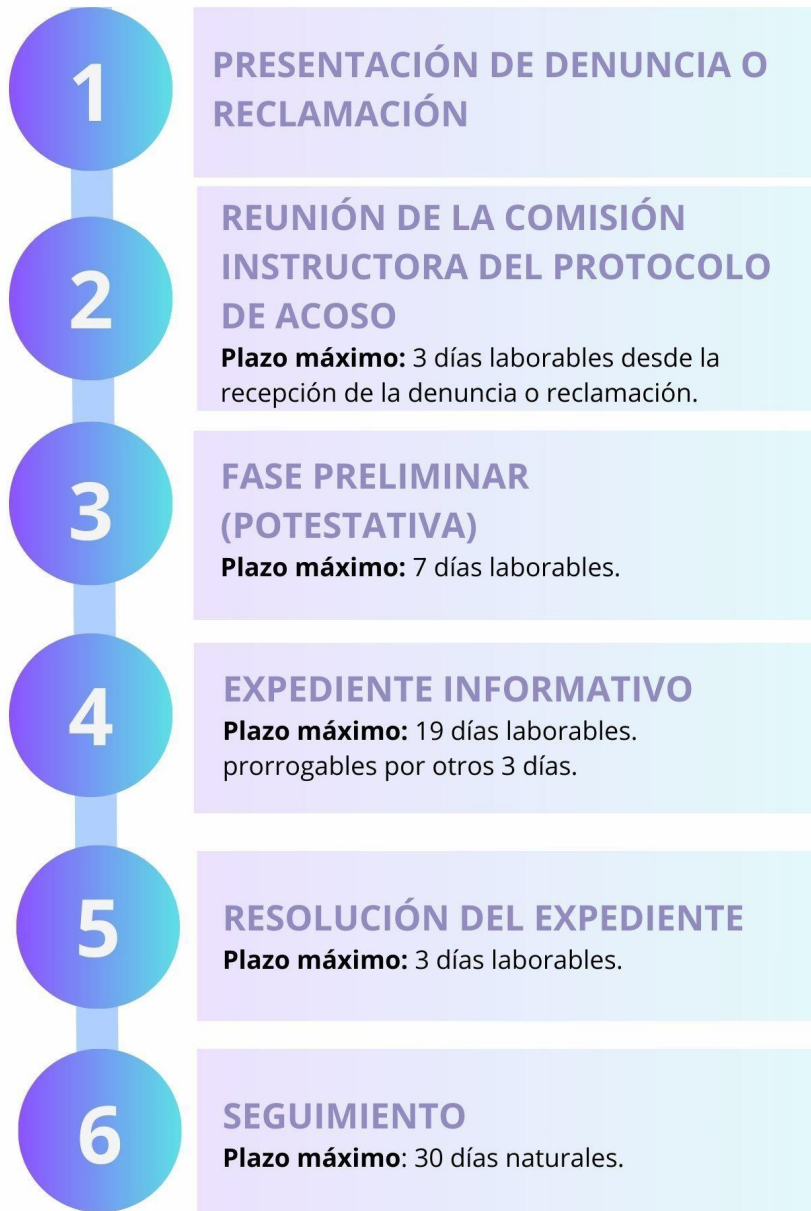
escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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.

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión de Acoso vendrá obligada a realizar un **seguimiento** sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan LGTBI.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





## 9. 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 considerará falta muy grave.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de 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.

### 9.1. 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 cumplimiento de una orden.
- Que sea en período de elecciones a la representación legal de la plantilla.

## 9.2. 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 siguientes medidas adicionales para el restablecimiento del perjuicio ocasionado a la víctima:

- Apoyar a la persona que ha sufrido acoso por pertenencia al colectivo LGTBI para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.
- 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.



## 10. 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. 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.



## 11. 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 de haberla 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, entra en vigor junto al Plan LGTBI. Se establece una vigencia de 4 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este período.

**Cuarta.** - Se reitera que, sin perjuicio de las garantías explicitadas, cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este protocolo, se podrá acoger al principio de tutela judicial efectiva.

**Quinta.** - De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.



## 12. ANEXOS

### 12.1. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

#### I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras, especificar:

#### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

#### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos;

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:



#### **IV. Descripción de los hechos**

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/a y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

#### **V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamada, vídeos, baja médica, etc)



## VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso por identidad/expresión de género, orientación sexual y/o características sexuales.

Localidad y fecha:

Firma:



### 13. GLOSARIO DE DIVERSIDAD Y TERMINOLOGÍA LGTBI

Con el fin de acotar y evitar confusiones terminológicas en la aplicación de la Ley 4/2023, popularmente conocida como '*Ley Trans*', a continuación, se desglosan las nomenclaturas más habituales en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBI, según indica el Ministerio de Igualdad (2018)<sup>10</sup>.

**LGTBI:** Es el acrónimo que hace referencia a las lesbianas, gays, transgénero, bisexuales e intersexuales. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como **LGTBIQ** o la denominación es **LGTBI+ + - Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.

- **L > Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres. En ocasiones se pueden ver otras nomenclaturas, como **LGTBIQ** para abarcar también a las personas Queer. O la denominación es **LGTBI+ + - Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.
- **G > Gai (o gay):** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **T > Transgénero y transexual:** Describe a las personas cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado, a las personas transexuales (han podido iniciar el tratamiento hormonal o quirúrgico para el cambio de sexo). Se debe utilizar el término que la persona emplea para describirse a sí misma o sí mismo (derecho de

---

<sup>10</sup> *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual*. Plan Nacional sobre el Sida, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2018. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>



autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.

- **B > Bisexual:** Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de ambos sexos.
- **I > Intersexual:** Personas que nacen con características físicas de ambos sexos. Por ejemplo, presentan genitales externos de forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”.
- **Q:** Hace referencia a las personas Queer o sin etiquetas. Es decir, personas que no se categorizan con las etiquetas sociales tradicionales o normalizadas socialmente.
- **+ > Otras:** Personas que no se engloban en ninguna de las definiciones anteriores.

**Binario:** Concepción arraigada social y culturalmente que parte de la idea de que solamente existen dos géneros: femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres. Sobre esta visión dicotómica se sustenta el habitual sistema de organización jerárquico en los que se basan la discriminación, la exclusión y la violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.

**Cis, cissexual o cissexualidad:** Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico. Por tanto, cisnormativo es el término que designa a las personas que presentan concordancia entre su identidad de género y el asignado por las demás personas, según su sexo biológico. Es decir, yo me siento “hombre” o “mujer” y mi sexo biológico se corresponde con cómo me identifico.

**Derechos LGTBI:** La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria



y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.

**Diversidad sexual:** Hace referencia a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, ~~las relaciones~~ y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.

**LGTBIfobia:** Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBIQ.

**Queer o GenderQueer:** Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad.

**Transexual:** Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género.

**Transición:** El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir en relación al género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo a su identidad. Es preferible usar “transición” y no “cambio de sexo” u “operado(a)”. Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.

