

-Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo o condición sexual.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Argenta Cerámica, S.L. creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

La Comisión estará compuesta por un representante del servicio de prevención y un representante del departamento de personal.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al Departamento de Recursos Humanos.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al trabajador víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Los trabajadores si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de los trabajadores a su elección.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si el trabajador afectado lo solicita.

La empresa se asegurará que los trabajadores que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Evaluación y revisión. La Empresa en colaboración con la representación legal de los trabajadores evaluará el funcionamiento e implantación del presente procedimiento con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Anexo I.						
G.P.	SALARIO BASE	PAGAS EXTRA./GRAT. BENEF.	SALARIO BRUTO ANUAL (15 pagas)	PLUS NOCT	PLUS MENSUAL TRES TURNOS ROTATIVOS	PLUS MENSUAL DOS TURNOS CONTINUADOS LUNES A DOMINGO
1	1.148,39 euros	1.148,39 euros	17.225,85 euros	9,45 euros	459,35 euros	344,50 euros
2	1.012,17 euros	1.012,17 euros	15.182,55 euros	8,31 euros	404,87 euros	303,64 euros
3	995,93 euros	995,93 euros	14.938,95 euros	8,22 euros	398,37 euros	298,79 euros
4	968,29 euros	968,29 euros	14.524,35 euros	7,95 euros	387,32 euros	290,49 euros
5	931,80 euros	931,80 euros	13.977,00 euros	7,67 euros	372,71 euros	279,52 euros
6	908,07 euros	908,07 euros	13.621,05 euros	7,48 euros	363,23 euros	272,42 euros

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

05987-2013

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa ZT Hotels y Resorts S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa ZT HOTELS Y RESORTS SL de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 3 de junio de 2013, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del Convenio al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 24 de junio de 2013.- EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA ZT HOTELS Y RESORTS S.L. DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CAPÍTULO I.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. - Territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial por lo que será de aplicación a todos los centros de trabajo de ZT HOTELS Y RESORTS S.L., actuales y futuros, que dediquen sus actividades a la hostelería en la provincia de Castellón.

2. - Funcional.

Afectará a todos los centros de trabajo de ZT HOTELS Y RESORTS S.L., dedicados a la industria de hostelería y que desarrollen la misma en sus establecimientos o instalaciones.

3. - Personal.

El Convenio será de aplicación durante su vigencia a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la citada empresa y sean fijos, de temporada, eventuales o interinos que pertenezcan a sus plantillas en la actualidad o ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

4. - Temporal.

El presente Convenio estará en vigor hasta el momento de entrada en vigor de un convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Castellón y como máximo hasta el 31 de diciembre del 2014. Salvo en lo relativo al art. 28.bis y las tablas salariales que mantendrán su vigencia siempre hasta el 31 de diciembre del 2014.

Artículo 2.