

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

12398

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf, SLU, per als seus centres de treball a les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100572012018)

Antecedents

1. El 8 de febrer de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Son Vida Golf, SLU.
2. El 14 de febrer de 2018, José Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf, SLU, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 7 de novembre de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

I CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA SÓN VIDA GOLF, SLU

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Parts que concerten el Conveni col·lectiu

1. Aquest Conveni se subscriu a l'empara del que disposa l'article 84.2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.



2. Les parts concertants d'aquest Conveni són, d'una banda, l'empresa i, de l'altra, la representació dels treballadors.

Article 2. Àmbit personal, funcional i territorial

1. Aquest Conveni, que afecta exclusivament al personal de SON VIDA GOLF, SLU, estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les relacions laborals i condicions de treball entre l'empresa i el personal esmentat en el territori de les Illes Balears.

2. Queda exclòs d'aquest Conveni el personal que ho estigüés de conformitat amb els articles 1.3 i 2.1 a) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

3. Queden igualment exclosos els treballadors que actualment tinguin reconeguda com a condició més beneficiosa d'origen contractual l'aplicació d'una normativa convencional diferent a la d'aquest Conveni, en els termes desenvolupats en l'article 6.2.

Article 3. Norma bàsica i substitutòria

En virtut del que s'estableix en l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni col·lectiu substitueix i succeeix íntegrament les regulacions precedents i té prioritat aplicadora respecte del conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior en els termes previstos en l'article esmentat.

Article 4. Àmbit temporal

1. El Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura per les parts que ho concerten i finalitzarà el 31 de desembre de 2021, amb independència de la data en què es dugui a terme la seva publicació oficial per l'organisme administratiu competent.

2. Finalitzat el període de vigència establert en l'apartat anterior, el Conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia expressa per alguna de les parts legitimades.

3. Conforme al que estableixen els articles 85, 86 i concordants de l'Estatut dels treballadors, la denúncia del Conveni col·lectiu s'haurà de realitzar amb, almenys, tres mesos d'antelació a l'acabament de la vigència inicial pactada per acord d'almenys, una de les parts signatàries i per escrit, dirigit en temps i forma a l'altra part i a l'autoritat laboral. En aquest cas la comissió negociadora del següent Conveni col·lectiu s'haurà de constituir i iniciar formalment i efectivament la negociació durant el mes d'octubre següent, en ajustar un pla o calendari de negociació.

4. Transcorregut un any des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un conveni aquest perdrà la seva vigència, tret de pacte en contrari, i s'aplicarà, si n'hi hagués, el Conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació.

Article 5. Compensació i absorció

1. Les condicions pactades en general, i les retributives en particular, d'aquest Conveni tenen el caràcter de mínimes, sense que això signifiqui que no sigui d'aplicació el mecanisme de compensació i absorció, per la qual cosa les condicions esmentades compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència, bé sigui per imperatiu legal, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de l'empresa o per qualsevol altra causa.

2. Les disposicions legals futures que poguessin suposar un canvi econòmic en tots o alguns dels conceptes pactats en aquest Conveni o suposés la creació d'altres nous únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats en la seva totalitat i en còmput anual, superin els establerts en aquest Conveni. En cas contrari es consideren absorbits per aquest Conveni.

3. Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els fixats al present capítol de retribucions.

Article 6. Garanties personals

1. Es respectaran les condicions particulars d'aquells treballadors que, amb caràcter general i en còmput anual, excedeixin el conjunt de millores d'aquest Conveni i es mantindran estrictament *ad personam* les que s'implantin per disposicions legals o pacte exprés entre empresa i treballador, mentre no siguin absorbides, igualades o superades per futurs Convenis col·lectius o normes laborals.

2. Als treballadors que actualment tinguin reconeguda com a condició més beneficiosa d'origen contractual l'aplicació d'una normativa convencional diferent a aquest conveni se'ls mantindrà amb caràcter *ad personam* l'aplicació de la normativa esmentada.

Els treballadors que tenen la condició més beneficiosa esmentada apareixen en l'annex I.

Article 7. Vinculació a la totalitat



1. Les condicions pactades en aquest Conveni són un tot orgànic i indivisible. En el supòsit que algun article d'aquest Conveni sigui declarat nul per resolució judicial, extrajudicial o administrativa, quedarà inaplicable, amb independència de l'aplicació de la resta del Conveni, fins que les parts signants li donin contingut conforme a la legalitat.

2. Les parts signants d'aquest Conveni acorden sotmetre's amb caràcter vinculant a la mediació i/o arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) quan hagin transcorregut dos mesos des de la data en què va ser notificada la resolució que invalidi algun dels pactes del Conveni i no haguessin assolit un acord sobre el nou contingut.

Article 8. Comissió Mixta Paritària

1. De conformitat amb el que estableixen els articles 85.3 e) i 91 de l'Estatut dels treballadors es designa una comissió paritària que representarà les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i d'altres que li siguin atribuïdes per aquesta i per aquest Conveni.

2. Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir de la interpretació i aplicació del contingut d'aquest Conveni se sotmetrà prèviament a l'informe de la Comissió Paritària abans d'acudir i iniciar qualsevol acció o reclamació davant de la jurisdicció competent.

La Comissió Paritària estarà composta per sis membres: tres elegits per l'empresa i tres per les parts que subscriuen aquest Conveni en representació dels treballadors.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- Interpretar i vigilar l'aplicació d'aquest Conveni.
- Informe, amb caràcter previ i obligatori, en totes les qüestions de conflicte col·lectiu.
- Sotmetre a debat les matèries que a criteri d'alguna de les parts siguin necessàries per incorporar, definir o aclarir el text d'aquest Conveni.
- Qualsevol activitat tendent a l'aplicació i eficàcia del Conveni.
- L'obtenció d'acords sobre totes aquelles matèries no regulades en aquest Conveni i que, a criteri de les parts que componen la comissió, sigui necessari incorporar al text per adaptar-lo millor a la realitat productiva o laboral existent en cada moment.

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari almenys un cop cada semestre i amb caràcter extraordinari per resoldre les qüestions encomanades quan les parts de mutu acord ho creuin convenient, o quan així ho acordin les dues terceres parts dels seus membres.

Les convocatòries de la Comissió Paritària seran efectuades pel seu secretari mitjançant escrit. Farà constar lloc, data i hora de la reunió i ordre del dia, i haurà de ser enviada a cadascun dels seus membres amb set dies d'antelació, com a mínim, a la data prevista.

La Comissió Paritària resoldrà les qüestions que li siguin sotmeses en un termini no superior a 30 dies, tret d'acord de totes les parts prorrogant el termini esmentat. Els acords s'adoptaran per majoria simple dels presents de cadascuna de les parts que formen la Comissió i quan sigui preceptiu s'incorporaran al text del Conveni.

3. Les controvèrsies sorgides al si de la comissió paritària que limitin o impedeixin la resolució de les funcions que legalment o convencionalment té atribuïdes o comportin el bloqueig en l'adopció d'acords se sotmetran al disposat en aquesta matèria d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aplicació del reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

4. El domicili de la Comissió queda ubicat al domicili social de l'empresa.

Article 9. Clàusula d'inaplicació

1. De conformitat amb el que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, si es presenten causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al previst en l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es podrà inaplicar, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'article 41.4 del mateix text legal, les condicions de treball aquí pactades que afectin les matèries següents:

- Jornada de treball
- Horari i distribució del temps de treball.





- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

A l'efecte de desenvolupar el període de consultes abans esmentat, l'empresa haurà de presentar davant de la representació dels treballadors la documentació precisa que justifiqui un tractament diferenciat. Així mateix es comunicarà a la Comissió Paritària d'aquest Conveni l'inici del període de consultes amb deu dies d'antelació.

Els representants dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir la informació i les dades a què s'hagi tingut accés en reserva, com a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i observant, per tant, sigil professional respecte de tot això.

Si s'assoleix acord, aquest haurà de determinar exactament les condicions de treball aplicables i la seva durada. Així mateix, haurà de ser notificat a la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

2. En cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se a comptar des que la discrepància va ser plantejada.

Si en el si de la Comissió Paritària no s'assolís acord, en virtut del previst a l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, les parts sotmetran la discrepància al que s'estableix en el Decret 5/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

CAPÍTOL II. CONTRACTACIÓ

Article 10. Període probatori i preavis de cessament voluntari

1. Es podrà concertar per escrit un període probatori que no podrà excedir d'uns tres mesos per als treballadors adscrits als llocs de treball adscrits al grup professional 1; un mes per als llocs de treball adscrits als grups professionals 2 i 3, i de 15 dies per als llocs de treball adscrits al grup professional 4 d'aquest Conveni col·lectiu.

Durant el període probatori el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que corresponguin al lloc de treball que exerceixi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de l'extinció de la relació laboral. Aquesta es podrà instar durant el transcurs del període esmentat per qualsevol de les parts sense necessitat d'al·legar cap causa sobre això, amb la condició de comunicar-ho per escrit i fent-hi constar com a causa de l'extinció de la relació laboral no haver superat el període de prova.

La situació d'incapacitat temporal que afecti el treballador durant el període de prova interromprà el seu còmput i es reprendrà a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

2. Els treballadors que decideixin extingir la seva relació laboral de forma voluntària ho hauran de notificar per escrit a l'empresa amb una antelació mínima a la data de la seva efectivitat de 30 dies per als llocs de treball adscrits al grup professional 1, i 15 dies per als llocs de treball adscrits als grups professionals 2, 3 i 4.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en el preavis.

Article 11. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

La contractació de durada determinada per raons d'eventualitat es podrà fer quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, de conformitat amb el disposat a l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors.

La durada dels contractes eventuais podrà ser de fins a sis mesos, dins d'un període de dotze mesos.

CAPÍTOL III. JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS I VACANCES

Article 12. Jornada de treball

1. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Per als



treballadors a temps parcial no podrà ser superior a la proporció establerta per als treballadors a jornada completa.

2. La jornada laboral es podrà desenvolupar en règim de jornada partida o continuada i es prestarà de dilluns a diumenge. El còmput de jornada per als treballadors a temps parcial es farà en la mateixa proporció que la jornada anual del treballador a temps complet.

3. En jornades continuades de sis o més hores s'estableix un descans, considerat com a temps efectiu de treball, de 20 minuts. Els torns per efectuar els descansos seran acordats entre l'empresa i el treballador.

4. El temps de treball es computarà de manera que el treballador es trobi en el seu lloc de treball tant a l'inici com al final de la jornada diària correctament uniformat i s'haurà d'atendre els clients que haguessin entrat abans de l'hora de tancament de l'establiment, sense que aquesta obligació pugui superar 15 minuts a partir de l'hora esmentada.

5. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver 12 hores d'interval.

6. Ateses les característiques especials de l'activitat desenvolupada per l'empresa, amb caràcter general, la jornada anual pactada es podrà distribuir irregularment durant tots els dies de l'any, sense perjudici del gaudi dels dies de descans setmanal i anual que corresponguin als treballadors, i amb independència de que els contractes de treball ho siguin a temps parcial o a temps complet. Malgrat l'anterior, l'empresa no en podrà distribuir irregularment més del 10 % de la jornada d'aquells treballadors contractats a temps parcial amb una jornada inferior a 25 hores setmanals.

En aquest sentit formen part d'aquest Conveni, integrant-se plenament i mantenint la seva aplicació actual, els acords de distribució irregular de jornada subscrits entre l'empresa i el Comitè d'Empresa que regulen la jornada del personal de cadis i personal del terreny de pràctiques (Driving Range), de data 10 de gener de 2011, i el que regula la jornada del personal del restaurant, de data 5 de juny de 2014, que s'adjunten com a annexos II i III.

Per a la resta de treballadors, quan sigui necessari per necessitats del servei (organització d'un campionat, programes especials de manteniment, inclemències del temps etc.) la direcció de l'empresa podrà distribuir irregularment les hores de treball i els dies de treball que componen la jornada setmanal del personal en cada un dels torns de treball establerts, sense que en cap cas es puguin establir torns de més de nou hores diàries o menys de cinc hores per als treballadors que prestin el seu servei en règim de jornada completa. Atesa la condició temporal d'aquests treballs i l'existència d'una necessitat organitzativa, en aquests supòsits serà d'aplicació el previst en l'article 27 d'aquest Conveni en relació amb la mobilitat funcional entre grups.

Les diferències de jornada que per excés o defecte es generin es compensaran en el termini màxim de 12 mesos des que es produeixin. El treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de 7 dies el dia i l'hora de la prestació del treball.

En tot cas, es respectaran els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei.

Article 13. Flexibilitat horària

Quan es presentin causes organitzatives i/o productives o de qualsevol altra índole pròpies de l'operativa de les empreses del sector i subjectes a temporalitat, tant quant al flux de clients com en les necessitats de manteniment, variant aquestes segons factors tals com el clima, plagues, etc., l'empresa, previ acord amb el treballador afectat podrà establir una distribució horària i de descans diferent a la que habitualment desenvolupa el treballador, inclosa la possibilitat de realitzar horari partit.

Article 14. Descans setmanal

Amb caràcter general s'estableix que els treballadors tindran dret a un descans setmanal d'un dia i mig natural consecutiu. No obstant això, de forma excepcional i existint un preavís de 7 dies naturals, l'empresa podrà modificar els dies previstos de descans.

Article 15. Festes

Les festes laborals amb caràcter retribuït i no recuperable que es treballin podran, de comú acord entre l'empresa i el treballador:

- Ser acumulades en el període anual de vacances.
- Ser gaudides continuades en un període diferent.
- Ser gaudides un altre dia diferent, acumulades al descans setmanal.

En cas de no assolir acord s'acumularan al període vacacional.

Els dies festius que caiguin dins del període vacacional no s'entendran com gaudits.



En els supòsits a) i b), quan la compensació de les festes es faci de forma continuada, es fixaran tants dies laborals com festes es treballin i no podrà coincidir el seu gaudi amb els dies de descans que normalment s'haguessin deslliurat cas d'haver-se treballat.

Article 16. Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, es podrà absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos dies per naixement de fill. Si per aquests motius el treballador s'hagués de desplaçar a l'efecte fora de l'illa on està prestant els seus serveis, el permís serà de quatre dies.
- Tres dies en cas de mort, accident o malaltia greu, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o hospitalització de cònjuge, fills, pare, mare, nets, avis o germans d'un i l'altre cònjuge, és a dir, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i ampliable a cinc dies en cas de desplaçament a l'efecte fora de l'illa on està prestant els seus serveis. S'entendrà per hospitalització el període d'estada en centre hospitalari i convalescència posterior lligada amb les causes que varen justificar l'hospitalització prèvia.
- Un dia per trasllat de domicili habitual.
- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, prèvia acreditació de manera fefaent dels motius i circumstàncies. Quan el compliment del deure abans referit suposi una reducció de més del 20 % de la jornada en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.
- Per realitzar les funcions sindicals o representació dels treballadors en els termes legalment establerts a l'efecte.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens, previ avís i justificació a l'empresa, quan el treballador cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat; sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Article 17. Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.
2. El treballador amb antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, des de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència el seu inici donarà fi al que en el seu cas s'estigués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.



Transcorregut el termini esmentat la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tenguí reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti de família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'empresa.

6. La situació d'excedència es podrà estendre a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes allà prevists.

Article 18. Vacances

Els treballadors tindran dret a 23 dies feiners de vacances a l'any. Al personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any se li computarà de forma proporcional al temps treballat.

El calendari de vacances s'haurà de confeccionar el primer trimestre de l'any, de tal manera que el treballador conegui les dates de gaudi amb una antelació mínima de dos mesos a la seva data d'inici.

El còmput d'inici de les vacances no es podrà realitzar en dia festiu o en un dia de descans del treballador.

CAPÍTOL IV. RÈGIM ECONÒMIC

Article 19. Estructura salarial

Tindran la consideració de salari els conceptes següents:

Salari base: és el que s'estableix per a cada lloc de treball dins del grup professional corresponent que s'indica a les taules salarials de l'annex IV d'aquest Conveni.

Complement salarial *ad personam*: l'estructura salarial actual es modificarà per adequar-la a les taules retributives annexades al Conveni. Aquesta modificació no suposarà la disminució de la retribució total del treballador i, si fos necessari, se li abonarà la diferència entre el salari base fixat a les taules del Conveni i el seu salari actual mitjançant un complement salarial *ad personam* que no serà compensable ni absorbible i que s'incrementarà en el mateix percentatge que ho faci el salari base associat al lloc de treball.

Percepcions extrasalarials: aquestes són les quantitats de caràcter indemnitzatori o de despeses que percep el treballador com a conseqüència de la prestació del seu treball i, per tant, no tenen la consideració de salari.

Article 20. Hores extraordinàries

1. Tindran consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es facin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Les parts acorden que les hores extraordinàries es compensin en temps equivalent, mitjançant descans en els quatre mesos següents a la seva realització. No obstant això, en cas d'acord entre l'empresa i el treballador es podran abonar les hores extraordinàries al valor de l'hora ordinària.

2. El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 per any, tret del previst en l'apartat 3 d'aquest article. Per als treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte realitzessin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el número màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà en la mateixa proporció que existeixi entre tals jornades.

A l'efecte del disposat en el paràgraf anterior no es computaran les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

3. No es tindrà en compte, a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni per al còmput del número màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Article 21. Pagues extraordinàries



Els treballadors tindran dret a dues pagues extraordinàries de 30 dies de salari base, millora voluntària i, en el seu cas, el complement *ad personam* recollit en l'article 19 cada una d'elles, que es meritaren anualment. Les gratificacions referides seran satisfetes una el dia 31 de juliol, la qual es podrà abonar conjuntament amb la mensualitat del mateix mes; i l'altra el 21 de desembre. Els qui no hagin completat un any de servei en l'empresa en la data del venciment de les gratificacions respectives percebran el seu import prorratejat en relació amb el temps treballat. Igual tractament, quant a prorrateig, es donarà als qui ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.

Article 22. Incrementos retributius

Les taules salarials d'aplicació durant l'any 2018 queden reflectides en l'annex IV d'aquest Conveni.

Per a cada un dels següents anys de vigència d'aquest Conveni o de les seves pròrrogues s'estableix l'1 de gener de cada any un increment dels conceptes retributius convencionals salarials del 2 %. En l'annex V d'aquest Conveni apareixen els increments corresponents als anys 2019, 2020 i 2021.

Els increments salarials esmentats s'aplicaran amb efectes l'1 de gener tots els anys de vigència, és a dir, de 2018 a 2021, ambdós inclosos.

Article 23. Uniformes i roba de treball

L'empresa proporcionarà al seu personal els uniformes, així com la roba de treball que exigeixin i que no sigui d'ús comú en la vida ordinària o, en cas contrari, es compensarà en metàl·lic.

L'empresa proporcionarà als treballadors de restauració les peces de roba amb la durada següent:

PECES DE ROBA DE CUINA	DURADA
Dos calçons	Un any
Dues gorres i dos becs de cuiner	Un any
Dos davantals	Un any
Dues jaquetes	Un any
Dos parells de sabates	Un any
PECES DE ROBA DE SALA	DURADA
Dos calçons	Un any
Dos jerseis	Un any
Dos polos	Un any
Dos parells de sabates	Un any

L'empresa proporcionarà als treballadors de manteniment les peces de roba amb la durada següent:

PECES DE ROBA	DURADA
Dos calçons	Un any
Tres samarretes	Un any
Dues dessuadores	Un any
Dos parells de sabates	Un any
Gorra/pipo	Un any
Jaqueta	Dos anys

L'empresa proporcionarà als treballadors de cadí màster / Proshop les peces de roba següents amb la durada següent:

PECES DE ROBA	DURADA
Dos calçons	Un any
Dos polos	Un any
Dos jerseis	Un any

al personal d'administració:

PECES DE ROBA	DURADA
---------------	--------



Dos polos	Un any
Un jersei	Un any

Els treballadors estaran obligats a tractar la seva vestimenta amb la cura deguda i a utilitzar-la només dins de les instal·lacions de l'empresa durant la jornada laboral.

Article 24. Manutenció

L'empresa facilitarà als treballadors la manutenció, adaptada a la prestació del servei exercit. El treballador no podrà exigir cap compensació econòmica si no en fa ús.

CAPÍTOL V. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 25. Sistema de classificació professional

S'estableix el sistema de classificació professional dels treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu per mitjà de grups professionals.

Els criteris de definició dels grups professionals s'han acomodat a regles comunes per a les persones treballadores d'un i l'altre sexe, amb l'objecte de garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

S'assignarà un grup professional al treballador/a mitjançant acord amb l'empresari, alhora que s'establirà com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat, amb els límits establerts en aquest capítol.

Article 26. Grups professionals

Per grup professional s'entén aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. Pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador/a de les àrees funcionals descrites en l'article 25 d'aquest Conveni, segons definició donada per l'article 22.2 de l'Estatut dels treballadors.

Es determinen quatre grups professionals:

1. Grup professional primer. Direcció

a) Criteris generals. S'entén per comandament, inclòs el comandament intermedi, qui amb iniciativa pròpia i dins de les normes establertes per l'empresari o persona en qui aquest delegui, exerceix funcions de caràcter tècnic, comandament o organització. Els treballadors/es assignats a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament propi de l'activitat empresarial.

Les tasques d'aquest grup professional suposen un alt grau de coneixement, autonomia, iniciativa i responsabilitat completa per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals del centre de treball, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de l'empresari o persona en qui aquest delegui.

També s'inclou la realització de tasques complexes amb objectius definits i concrets i ha de donar compte de la seva gestió a algun dels treballadors/es que prestin servei com a comandaments, així com realitzar tasques d'integració, coordinació i supervisió de l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de treballadors/es. Els treballadors/es assignats a aquest grup professional podran fer tasques complexes però homogènies que poden implicar responsabilitat de comandament.

b) Formació. Titulació o coneixements professionals adquirits en l'acompliment de les seves funcions equivalents a estudis de grau alt o mitjà, completat amb una dilatada experiència en el sector.

2. Grup professional segon. Comandaments intermedis

Criteris generals. S'inclouen en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades del personal pertanyent al Grup 1.

Coordinen, supervisen i integren l'execució de tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Duen a terme, a més, funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com



altres que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques especials.

Formació. La formació requerida equival a titulació universitària de grau superior, mitjà, o titulació específica del lloc de treball, o bé un període de pràctica o experiència dilatada que hagin adquirit en una feina anàloga i/o en el sector.

Equiparació:

Nivell I. S'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: assistent d'encarregat de camp, Proshop Manager, F&B Manager, Cadi Master Manager, Revenue Mánager, Sales&Marketing Manager, Membership&Guest Service Manager.

Nivell II. S'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents a les categories o similars: cap de cuina i cap de sala.

3. Grup professional segon. Tècnics i especialistes

a) Criteris generals. Realització de treballs d'execució autònoma que exigeixen la realització de tasques qualificades que demanden iniciativa i coneixement de la seva professió, ofici o lloc de treball. Han de responsabilitzar-se del treball i duen a terme funcions consistents en l'execució d'operacions que encara que es realitzin sota supervisió directa requereixen coneixements professionals adequats i aptituds tècniques i pràctiques. Poden ser assistits per altres treballadors/es.

S'inclouen també les tasques realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals especialitzats i d'un període breu d'adaptació.

b) Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a graduat escolar o formació professional.

3. Grup professional tercer. Assistents.

a) Criteris generals. Tasques que s'executen segons instruccions concretes, sota dependència i supervisió d'altres treballadors/es. Principalment, que no necessàriament, requereixen esforç físic i atenció.

b) Formació. Necessita formació específica corresponent a les funcions assignades.

Article 27. Mobilitat funcional. Treballs en diferents grups professionals.

L'empresa podrà encomanar al treballador funcions pròpies d'un grup professional diferent al seu, sempre que existeixin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i durant el període indicat en els paràgrafs següents. Es reintegrarà al seu antic lloc de treball en finalitzar el motiu que va donar origen al canvi, o quan hagi transcorregut el període màxim permès.

La realització de treballs d'un grup professional superior no podrà excedir de 6 mesos durant un període de 12 mesos, o de 8 mesos durant un període de 24 mesos, per la qual cosa si fossin superats suposarà l'adscripció automàtica del treballador al grup superior.

La retribució mentre es desenvolupen les funcions en el grup superior serà la corresponent a aquest.

En el supòsit que el treballador hagi de realitzar funcions d'un grup professional inferior la situació es mantindrà pel temps imprescindible i conservarà la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, tret que la situació vingués motivada per la mateixa sol·licitud del treballador.

Els grups professionals són els següents:

1. GRUP PROFESSIONAL PRIMER

- Director
- Encarregat de camp
- S&M director
- Controlador

1. GRUP PROFESSIONAL SEGON

- Assistent d'encarregat de camp
- F&B mànager
- Cadi màster mànager





- Revenue manager
- Membership&Guest service
- Pro Shop manager
- Cap de cuina
- Cap de sala

1. GRUP PROFESSIONAL TERCER

- Cuiner
- Cambrer
- Cadi màster
- Recepcionista
- Agent de reserves
- Cadi estàrter
- Marshall
- Informàtic
- Comptable
- Oficial 1r
- Oficial 2n
- Administratiu
- Coordinador d'esdeveniments
- Coordinador de màrqueting i vendes
- Oficial SSTT
- Lampista
- Cap de taller
- Mecànic
- Cap de jardiniers

1. GRUP PROFESSIONAL QUART

- Peó
- Jardiner
- Ajudant de jardiner
- Ajudant de mecànic
- Ajudant de serveis tècnics
- Ajudant de cambrer
- Ajudant de cuina
- Fregador
- Auxiliar administratiu

CAPÍTOL VI. CODI DE CONDUCTA LABORAL

Article 28. Principis generals

Aquest acord sobre el codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris. És d'especial interès el Codi de conducta, d'obligat compliment, que s'adjunta com a annex VI.

La direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

Correspon a l'empresa, en ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en aquest acord.

Es considera assetjament sexual a tota mena d'agressions verbals i/o físiques patides per qualsevol treballador/a, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins aquest o en el compliment d'algun servei, quan tals agressions provinguin del mateix empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador/a a que, aliè o no a l'empresa, faci algun tipus de servei en aquesta i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona. Es consideren constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador/a, amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tenguí com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots ells per raó de sexe, així com les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador/a.



L'empresa considerarà l'assetjament sexual com a falta molt greu en el seu si i garantirà la promptitud i confidencialitat en la correcció de tals actituds. La persona afectada es reserva el dret d'acudir a la via de protecció penal.

Article 29. Classificació de faltes

Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en consideració a la seva transcendència o intenció en: lleu, greu o molt greu.

Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, de tal manera que sumin tres faltes en un mes o dos quan el retard sigui superior a 15 minuts en el període esmentat.
2. No comunicar amb prou antelació l'absència al treball per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat d'haver-la efectuat.
3. Absentar-se del lloc de treball sense justificació, per temps breu i sense més conseqüències.
4. Petites distraccions en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.
5. Les discussions, sempre que no sigui en presència del públic, amb altres treballadors dins de l'empresa.
6. Falta de polidesa i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
7. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguda.

Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 30 minuts en un mes o per dues faltes lleus pel mateix motiu.
2. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.
3. La inassistència al treball sense l'autorització deguda o causa justificada d'un dia.
4. La desobediència a la direcció de l'empresa i als qui tinguin facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la vida, integritat i salut tant d'ell com dels seus companys. Si la desobediència fos reiterada o impliqués trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
6. Distracció important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
7. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que existeixi autorització escrita.
8. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
9. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic, o que transcendeixin a aquest.
10. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, d'aquí a un trimestre i havent existit sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense l'autorització deguda o causa justificada en una setmana.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en la seva activitat.
4. Violar la confidencialitat de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a persones estranyes el contingut d'aquests.



5. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus a companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.
6. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifesta en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa en ingerir estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, sempre que no transcendeixi als clients.
7. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
8. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
9. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del treball.
10. Falta notòria de respecte o de consideració al públic.
11. Originar bregues i baralles freqüents amb els companys de feina.
12. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
13. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta suscita es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
14. L'assetjament psicològic o moral que promogui un superior jeràrquic o un company de feina a través d'accions o omissions en el centre de treball.
15. La continuada i habitual falta de polidesa i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i a la imatge de l'empresa.
16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi en els sis mesos següents d'haver-se produït la primera i havent intervingut sanció per escrit.

Article 30. Règim de sancions.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa donarà compte els representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, l'efectivitat en el seu compliment tindrà lloc en un període màxim de 30 dies a partir de la data de notificació. Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus, suspendran el termini anteriorment establert.

Els terminis establerts per a l'apreciació de reincidència en la comissió de faltes tipificades en l'article 29 quedaran interromputs pels períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus.

Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

- I. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou de fins a tres dies.
- II. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a trenta dies.
- III. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de trenta-un dies a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball o acomiadament en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

CAPÍTOL VII. DRETS SINDICALS

Article 31. Dels representants dels treballadors

S'entendran per representants dels treballadors els comitès d'empresa o delegats de personal i els delegats sindicals de la secció sindical d'empresa, que tindran les facultats, drets i obligacions assenyalats per a ells mitjançant la Llei orgànica de llibertat sindical, l'Estatut dels treballadors i el mateix Conveni col·lectiu.



CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL I IT

Article 32. Salut laboral

Assetjament psicològic en el treball

Les parts signants són conscients de la rellevància que està assolint l'assetjament psicològic i moral en el treball, així com de les greus conseqüències que se'n deriven de la seva existència per a la seguretat i salut dels treballadors, i que a més comporta importants conseqüències per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa.

L'assetjament psicològic es defineix com la situació de fustigació que pateix un treballador en l'àmbit laboral, sobre el qual s'exerceixen conductes de violència psicològica de forma sistemàtica, recurrent i durant un temps prolongat, que li condueixen a l'aïllament i estranyament social en el marc laboral i que li poden causar malalties psicosomàtiques i estats d'ansietat i depressió, a fi de provocar que la persona afectada abandoni el lloc de treball.

Les parts es comprometen a prevenir aquelles pràctiques considerades perverses i que puguin implicar situacions d'assetjament laboral cap als treballadors i, en cas que apareguin, a investigar i eradicar-les, així com la seva avaluació com un altre risc laboral.

Article 33. Incapacitat transitòria

El treballador afectat per una situació d'incapacitat temporal (en endavant, IT) percebrà les prestacions que legalment se li reconeguin per tal contingència, en la quantia i durant el temps que es determini.

Sempre que la Seguretat Social reconegui al treballador el dret a les prestacions derivades d'IT, si la prestació esmentada és inferior al salari base, a la millora voluntària i, en el seu cas, al complement *ad personam* recollit en l'article 19 que percebi el treballador, l'empresa complementarà a càrrec seu la prestació esmentada fins assolir el 100 % dels conceptes retributius esmentats, des del primer dia i a comptar des de la baixa, en el primer procés de l'any natural i a partir del quart dia, en els processos següents que es produeixin dins del mateix any natural.

Aquesta millora complementària de l'acció protectora de la Seguretat Social s'aplicarà fins a un màxim de dotze mesos a comptar des del dia de la baixa.

En tot cas, l'obligació d'abonar el complement cessarà quan el treballador sigui donat d'alta mèdica abans de l'exhauriment dels dotze mesos a comptar des de la data de baixa, per informe de proposta per causar una incapacitat permanent.

L'empresa podrà verificar l'estat d'IT del treballador que sigui al·legat per aquest per justificar les seves faltes d'assistència en els termes legalment establerts. La negativa del treballador als reconeixements esmentats determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresa per les situacions esmentades.

Disposició addicional primera. Ús genèric del llenguatge

En el text s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar els treballadors i les treballadores, sense que això suposi desconeixement de les diferències de gènere existents, a l'efecte de no realitzar una escriptura massa complexa.

Disposició addicional segona. Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)

Les parts signants d'aquest Conveni acorden que:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional, pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en aplicació del reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

2. La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i qualsevol altre que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, en aplicació del seu reglament de funcionament. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament, en representació legal dels treballadors i empreses compresos en el seu àmbit d'aplicació personal, a tals procediments, de conformitat amb el disposat en el reglament esmentat.

**ANNEX I**

Codi treballador	Nom treballador
*****912Q	BEDOYA FUENTES SORAYA
*****281V	ESCAÑUELA LLORENTE JUAN ANTONIO
*****739H	FERNANDEZ FIGUEROA PEDRO
*****106Y	GORYL MONIKA
*****283W	KIRCHNEROVA MARTINA
*****713K	MALDONADO MALDONADO SONIA
*****810T	MATEOS TRUJILLANO ELISEO
*****767H	MATURANA RAMIREZ FRANCISCO
*****408Z	MUÑIZ RUIZ OTILIO MANUEL
*****483K	PACHECO CÓRDOBA NATALIA MARLENE
*****189B	PORQUER RIGO BARTOMEU MACIA
*****095A	QUESADA LOPEZ JUAN CARLOS
*****207H	SANCHEZ BELDAD ADRIAN
*****743G	SANCHEZ CABERO LUIS CARLOS
*****952C	TORO BARRAGAN ANTONIO
*****016G	LLOBERA OLIVER BERNAT
*****774F	RAMOS MELIA JUAN VICENTE
*****445F	SURIA MARQUEZ CARLES
*****483S	BAIDEZ SANCHEZ PEDRO
*****102T	OSMA MONTANEZ ESPERANZA
*****967S	SOLER POL JOSE ANTONIO
*****139E	SAN MARTIN PANCORBO LEONOR
*****527V	CATALAN LOPEZ ELIZABETH
*****140F	LUQUE HERNANDEZ MONICA
*****473N	RUIZ SALAZAR FRANCISCO MANUE
*****361T	SIMON JENNY
*****455H	ORELL NOTTEBOOM ADRIANA
*****773X	SANCHEZ GONZALEZ DANIEL
*****569J	LEROUGE ALEXIS GILLES JEAN MARIE

ANNEX II**ACORD SOBRE DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE JORNADA**

A Palma de Mallorca a 10 de gener de 2011.

COMPAREIXEN

D'una banda, els representants legals dels treballadors:

- Fernando Paredes
- José Paredes
- Manuela Cantos

D'altra banda la Sra. Rosana Morillo, com a representant legal de l'empresa Son Vida Golf, SLU

INTERVENEN



- Sr. Fernando Paredes, Sr. José Paredes i Sra. Manuel Cantos, en el seu propi nom i la representació que posseeix.
- Sra. Rosana Morillo, en nom i representació de Son Vida Golf, SLU

Que es reconeixen mútuament capacitat necessària per a l'atorgament d'aquest Acord, ambdues parts

MANIFESTEN

1. Que les necessitats productives actuals, amb càrregues de treball irregulars al llarg de l'any, necessiten, per ser cobertes, d'una distribució irregular de la jornada anual dels treballadors amb la categoria de cadí màster, cadí estàrter, Shuttle Driver i peons del Driving Range.
2. Que a l'empara del previst en l'article 34.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts subscriuen aquest Acord de DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA que es regirà per les següents

CLÀUSULES

PRIMERA. Que sent la jornada anual de 1.826 hores i existint una activitat més gran en els mesos de temporada, és a dir, de l'1 de maig al 31 d'octubre, és necessari acumular en aquell període un major nombre d'hores de prestació de serveis. L'excés d'hores realitzades en aquell període es traurà dels mesos de temporada baixa, és a dir, de l'1 de novembre al 30 d'abril.

SEGONA. Que les hores necessàries per al correcte desenvolupament de l'activitat i la consegüent adequació del temps de treball a les necessitats productives en els mesos de temporada alta és de 180 hores al mes. Per tant, sent la mitjana mensual ordinària de 160 hores al mes, en temporada baixa es realitzaran, per compensar l'excés, 140 hores al mes.

TERCERA. Que la distribució diària de les 180 hores al mes, necessàries en el període de més activitat, es realitzarà donant servei de 12 hores diàries i lliurant el següent, i així de forma successiva fins a finalitzar el període.

QUARTA. Que la distribució diària de les 140 hores al mes, necessàries en el període de menor activitat, es realitzaran treballant un dia 9,33 hores i lliurant el següent, i així de forma successiva fins a finalitzar el període.

CINQUENA. En finalitzar cada mes l'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors un llistat amb les hores realitzades per cada treballador a fi de controlar el seguiment pactat.

SISENA. Si transcorregut el mes per qualsevol raó no es realitzessin o s'excedissin les hores previstes es compensaran o prestaran, sempre respectant els límits legals de jornada i descans, en els mesos següents.

I en prova de conformitat, ambdues parts signen aquest Acord per duplicat en el lloc i data de l'encapçalament.

ANNEX III

ACORD SOBRE DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE JORNADA

Palma de Mallorca, 5 de juny de 2014

COMPAREIXEN

D'una banda, en representació dels treballadors, el Comitè d'Empresa, compost per: el Sr. Fernando Paredes García, el Sr. José Paredes García, el Sr. César Augusto Huaman Leon, el Sr. Jorge Sánchez Juan, el Sr. José María Nadal, el Sr. Pedro Fernández Figueroa, la Sra. Natalia García Palacio, la Sra. Tatiana Yesica Guimarey Reina, i la Sra. Brigitte Ihlenfeld Kufer.

D'altra banda, en representació de l'empresa SON VIDA GOLF, SLU: el Sr. Francisco José Vila Bennàssar, major d'edat i el Sr. Bernat Llobera Oliver, major d'edat, en virtut d'escriptura notarial.

Ambdues parts, amb capacitat legal per contractar en dret, es reconeixen recíprocament prou capacitat per assolir aquest acord i

MANIFESTEN

1. Que les necessitats productives actuals, amb càrregues de treball irregulars al llarg de l'any necessiten, per ser cobertes, d'una distribució irregular de la jornada anual dels treballadors adscrits als departaments de bar, restaurant i cuina.
2. Que a l'empara del previst en l'article 14 del Conveni col·lectiu laboral d'hostaleria de les Illes Balears, i de l'article 34.2 de l'Estatut dels



treballadors, les parts subscriuen aquest Acord de DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA que es regirà per les següents

CLÀUSULES

PRIMERA. Que sent la jornada anual de 1.776 hores, i existint una activitat més gran en l'àrea de restaurant durant els mesos estivals i un descens en els mesos hivernals, les parts veuen convenient acumular en el període estival un major nombre d'hores de prestació de serveis. L'excés d'hores realitzades en aquell període es traurà dels mesos corresponents al període hivernal.

SEGONA. Que les hores necessàries per al correcte desenvolupament de l'activitat del restaurant (englobant les àrees de bar i cuina) i la consegüent adequació del temps de treball a les necessitats productives en els mesos estivals és de 8.30 o 9 hores diàries. Per tant, i per compensar l'excés esmentat cap a les 40 hores setmanals de mitjana en el còmput setmanal previst en el Conveni col·lectiu d'hostaleria de les Illes Balears, durant els mesos d'hivern la jornada diària serà de 7 o 7.30 hores.

El nombre concret d'hores diàries, entre els intervals assenyalats, es coneixerà amb una antelació no inferior a 15 dies a través de l'exposició del quadrant de l'horari departamental.

TERCERA. A aquests efectes s'entendrà per període hivernal i per període estival l'immediatament següent al canvi horari oficial que es produeix l'últim diumenge d'octubre i l'últim diumenge de març, respectivament, en cada anualitat. Així, la jornada de 8.30 o 9 hores diàries es realitzarà a partir del canvi d'hora oficial que es produeix l'últim diumenge de març de cada anualitat; i la jornada de 7 o 7.30 hores diàries es realitzarà igualment a partir del canvi horari que es produeix l'últim diumenge d'octubre de cada anualitat.

QUARTA. Si per qualsevol raó no es realitzessin (en època estival) o s'excedissin (en època hivernal) les hores previstes es compensaran amb descans o es deixaran –sempre respectant els límits legals de jornada i descans– en regularitzar els excessos o defectes fins a completar la jornada anual prevista en el Conveni col·lectiu del sector.

I en prova de conformitat, ambdues parts signen aquest Acord per duplicat en el lloc i la data de l'encapçalament.

L'empresa

El Comitè

ANNEX IV

Taules salarials any 2018

	Salari base anual	Salari base mensual 14 pagues
GRUP 1	21.000 €	1.500 €
GRUP 2	16.800 €	1.200 €
GRUP 3	14.000 €	1.000 €
GRUP 4	12.600 €	900 €

ANNEX V

Incrementos salarials 2019, 2020 i 2021

	2019	2020	2021
	(2 %)	(2 %)	(2 %)
GRUP 1	1,530.00 €	1,560.60 €	1,591.81 €
GRUP 2	1,224.00 €	1,248.48 €	1,273.45 €
GRUP 3	1,020.00 €	1,040.40 €	1,061.21 €
GRUP 4	918.00 €	936.36 €	955.08 €

**ANNEX VI****Codi de conducta de les societats filials del Grup empresarial****Arabella Hoteles e****Inversiones de España, sa****Grup pertanyent al Grupo Empresarial Schörghuber****Índex**

Introducció	3
I. Base: la legislació vigent	4
1. Respecte a l'ordenació jurídica	4
2. Confidencialitat	6
3. Separació entre àmbit privat i empresarial	6
4. Relacions entre nosaltres: tracte just i respecte	10
5. Gestió de tecnologia, informàtica i dades	10
6. Ús de propietats de l'empresa	11
7. Blanqueig de diner i finançament de terrorisme	12
8. Protecció del medi ambient	12
II. Disposicions sobre el compliment d'aquesta directiva de comportament. Canal de denúncies	13

Introducció

El Grupo Empresarial Arabella a Espanya és un grup pertanyent al **Grupo Empresarial Schörghuber¹** i constituït per la societat matriu **Arabella Hoteles e Inversiones de España, SLU**, juntament amb les seves empreses vinculades i societats jurídicament independents, de les quals posseeix directament o indirectament més del 50 % de les participacions o dels drets de vot, o bé la gerència empresarial.

Les seves filials principals són **Vibelba SLU**, propietària dels actius del grup a Espanya i gestora del desenvolupament immobiliari, **Son Vida Golf SLU**, societat explotadora dels camps de golf, i **Arabella Hospitality España SLU**, societat explotadora dels establiments hotelers, havent formalitzat aquesta última un contracte de management hotelier per a la seva gestió amb la multinacional Starwood Hotels & Resorts.

Les empreses pertanyents al grup empresarial familiar Schörghuber basen el seu model en la confiança dels seus socis i empleats, així com en la transparència en els resultats i la integritat del grup. Aquesta confiança depèn essencialment de la forma en què els empleats i les empleades (en endavant, empleats) posen en pràctica les seves capacitats en benefici dels socis i del grup.

La imatge projectada per les empreses del grup ve marcada per l'actitud, la forma d'actuar i el comportament de cadascun dels seus empleats en qualsevol lloc de treball. Cada un té una responsabilitat específica envers l'opinió pública, els socis empresarials i els seus col·legues. El comportament inadequat d'un sol empleat pot causar danys considerables a tot el grup.

Per tant, tots els empleats tenen l'obligació de complir la legislació vigent. Els principis següents són aplicables per al tracte amb col·legues, clients, proveïdors, altres empreses i les autoritats. Aquests principis pretenen ajudar a transmetre al treball diari els requisits de comportament en àmbits seleccionats. L'objectiu és evitar situacions que puguin posar en dubte la integritat en la conducta, i per tant la reputació dels empleats i empreses del grup. Tots els empleats estan obligats al seu compliment. Aquesta directiva de comportament està dirigida a tots els empleats, incloent el consell i la junta directiva.

I. Base: la legislació vigent

El Grup Arabella España compleix la legislació vigent, tant supranacional com local, i exigeix als seus empleats i socis que facin el mateix.

1. Respecte a l'ordenació jurídica

Complim de manera conseqüent les lleis i altres disposicions legals, així com totes les instruccions, directives i regulacions internes. Tant el nostre comportament amb els nostres socis com el nostre tracte amb col·legues i autoritats estan marcats per l'honradesa i la correcció. Ens hem de comportar sempre de manera que ni els interessos ni la imatge del Grupo Arabella España no resultin perjudicats. La sola aparença



d'una infracció pot influir negativament en l'opinió pública i provocar, per exemple, un canvi negatiu en el comportament dels nostres clients. A tal efecte, s'estableixen els mecanismes pertinents de vigilància i control, a més d'actuar contundentment contra qualsevol incompliment existent.

Les infraccions de les normes poden ajudar a aconseguir èxits aparents a curt termini, però a llarg termini ens perjudiquen tots. Per tant, els èxits aconseguits amb mitjans il·lícits no compten com a tals.

No intervingui en negocis il·lícits. No posi en perill la reputació de l'empresa. Les pràctiques comercials il·lícites ens afecten a tots. No miri a un altre costat: assumeixi la seva responsabilitat.

Ni el Grupo Arabella España ni els membres que el constitueixen no han de ser utilitzats per a finalitats il·legals. Això és aplicable als comportaments il·legals dels seus clients, tercers, mediadors, empleats i socis del grup.

Dins del seu entorn laboral, els empleats no s'han d'involucrar en accions il·legals ni tolerar actuacions il·legals relacionades amb el Grupo Arabella España i els seus grups d'interès. Això és aplicable a qualsevol violació del dret penal, el dret de competència o el dret de càrtels, a l'incompliment de qualsevol prohibició d'acceptació i obtenció de privilegis, a la violació directa o indirecta de les lleis fiscals nacionals o internacionals, i a la col·laboració en frau fiscal o altres delictes fiscals, incloent-hi la defraudació d'impostos, tant en el país de domicili social de la societat com en els altres països en els quals som presents.

El present codi de conducta no pretén substituir la normativa interna ni les regulacions corresponents incloses en l'ordenació jurídica, sinó que aquestes queden emmarcades i complementades pel present marc de comportament que serveix de principi orientador.

2. Confidencialitat

El compliment de l'obligació de confidencialitat és un pilar bàsic per a la confiança dels nostres socis, en comprometre'ns a respectar la seva privacitat i protegir la seva informació personal identificable.

Per tant, s'ha de protegir la informació confidencial. Només s'ha de transmetre aquest tipus d'informació en el marc de les seves funcions. Mai no utilitzi aquest tipus d'informació amb finalitats d'enriquiment personal ni d'alguna altra forma il·lícita, ni directament ni amb la participació de tercers.

També s'ha de preservar la confidencialitat sobre qüestions internes del Grupo Arabella España que no s'hagin donat a conèixer públicament.

L'obligació de preservar la confidencialitat continua sent aplicable després de finalitzar la relació laboral.

3. Separació entre l'àmbit privat i empresarial

La conservació de la nostra independència professional és fonamental per al nostre èxit. Les dependències i els compromisos personals posen en perill la presa adequada de decisions, i per tant el nostre èxit.

El Grupo Arabella España no tolera cap forma de corrupció o suborns.

Tots els empleats han de separar els seus interessos privats dels del Grupo Arabella España. Tampoc les decisions relacionades amb l'àrea de personal no s'hauran de veure influïdes pels interessos i les relacions privades. Els possibles conflictes d'interessos s'han de comunicar immediatament.

a) Relacions comercials amb tercers

Mai no vinculi els seus interessos personals amb els dels seus socis en perjudici del nostre grup, ni amb presumptes interessos de la nostra empresa en perjudici dels nostres socis. Eviti fins i tot l'aparença d'una influència o influenciabilitat il·lícita. Així mateix, observi un comportament d'aquest tipus en algun altre lloc no és motiu per justificar un comportament inadequat propi.

Cap empleat no podrà promoure, acceptar, oferir o concedir avantatges impropis, ni en forma de pagaments en metàl·lic ni amb cap altre tipus de prestacions, ni directament ni indirectament, en relació amb l'activitat comercial, i en especial en la creació, adjudicació o tramitació d'una comanda, independentment de si és amb una persona privada, una empresa o una institució de dret públic. Tampoc els assessors, mediadors o altres tercers parts similars no podran promoure, acceptar, oferir o concedir avantatges impropis.

Els regals promocionals a empleats dels socis s'han de triar de manera que el receptor del regal no percebi cap aparença de mala fe o irregularitat.

Els representants d'institucions públiques, així com els funcionaris i empleats públics, no han de rebre mai regals o altres favors dirigits personalment a ells, ni directament ni indirectament. Això no és aplicable a regals o invitacions que expressin el degut respecte per la funció



pública o pel càrrec polític. Aquest tipus de regals i invitacions només podran ser realitzats per un membre de la direcció, o en nom seu.

La concessió de regals i altres favors o invitacions a esdeveniments de caràcter no eminentment comercial (esdeveniments de lleure) són compatibles fins a cert punt amb les pràctiques comercials habituals, i constitueixen un mitjà legítim per establir i consolidar contactes comercials. Tanmateix, en determinades circumstàncies, poden posar en dubte la independència professional de les persones involucrades. Per això, s'ha de tenir una cura especial d'evitar fins i tot l'aparença que existeixin conflictes d'interessos, així com la possibilitat que la reputació del Grupo Arabella España resulti perjudicada. Per regla general, això pressuposa que l'amfitrió sigui present.

En principi, l'acceptació de regals i altres favors està prohibida sempre que els interessos del Grup Arabella España es puguin veure afectats negativament o la independència professional dels empleats es puguin veure en perill, tant realment com només en aparença². Les invitacions i els regals s'enviaran exclusivament al domicili social de l'empresa del destinatari. En principi, es poden acceptar les invitacions a dinars de negocis. Si es fan regals o favors a algun empleat aquest ho haurà de comunicar immediatament al seus superiors. Els regals o favors només s'han d'acceptar amb el consentiment de la direcció corresponent.

Cap empleat no ha d'encarregar la realització de comandes privades a empreses amb les quals estigui relacionat professionalment sense comunicar-ho prèviament als seus superiors, si d'aquesta manera pogués obtenir algun tipus d'avantatge.

A manera enunciativa, però no limitadora, s'enumera una sèrie de conflictes d'interessos que han de ser evitats o posats en coneixement de la direcció:

- Vostè o els seus familiars tenen una afiliació personal amb un client, Proveïdor o competidor;
- Un proveïdor amb el qual vostè treballa ofereix descomptes o altres programes que són del seu interès personal.

b) Activitat secundària i activitats privades

El treball de tots és un factor determinant per a l'èxit del nostre grup empresarial.

La realització d'activitats secundàries o treballs de voluntariat³ s'han de comunicar prèviament per escrit a la direcció. Per realitzar una activitat secundària remunerada es requereix l'aprovació expressa de la direcció de l'empresa. Aquesta activitat secundària es podrà prohibir si afecta el rendiment en el treball, es contradiu amb les obligacions del grup empresarial o existeix el risc que es produeixi un conflicte d'interessos.

Només els empleats autoritzats per a això podran proporcionar informació al públic sobre el Grupo Arabella España. Tota aquella persona que actuï de cara a l'exterior com a representant del grup empresarial o participi en un debat públic, de manera que pugui ser percebut com a representant del grup sense estar-ne autoritzat, ha de deixar clar que actua en nom propi.

A manera enunciativa, però no limitadora, s'enumeren una sèrie de conflictes d'interessos que han de ser evitats o posats en coneixement de la direcció:

- Vostè és propietari o participa en un negoci competidor o complementari al de qualsevol empresa del grup
- Qualsevol altra obligació que pogués afectar el seu judici, distreure la seva atenció, consumir una quantitat significativa del seu temps o restringir la seva capacitat general d'actuar exclusivament en els millors interessos del Grupo Arabella España.

4. Relacions entre nosaltres: tracte just i respecte

El nostre tracte mutu està marcat per la confiança i el respecte. Respectam la dignitat personal, la privacitat i els drets personals de tots. Ens ocupam que, en el Grupo Arabella España, ningú no pateixi assetjament sexual ni sigui desfavorit, beneficiat, fustigat o marginat per la seva procedència, la seva nacionalitat, el seu origen, les seves creences, la seva activitat política o sindical, el seu sexe, la seva edat, la seva constitució física o el seu aspecte i s'actuarà contundentment contra qualsevol forma de discriminació descrita en posar els canals adequats per al tractament de qualsevol denúncia, garantint sempre la confidencialitat.

Som oberts i honestos, i assumim la nostra responsabilitat. Som socis fiables i només prometem el que podem complir.

5. Gestió de tecnologia, informàtica i dades

Les instal·lacions i els dispositius del grup empresarial, així com l'accés a Internet i a la Intranet, l'intercanvi d'informació i el diàleg per mitjans electrònics a nivell mundial o el comerç electrònic són requisits essencials per a la realització de les nostres tasques, l'efectivitat de cada un de nosaltres, i per a l'èxit empresarial. Tanmateix, els avantatges de la comunicació electrònica també comporten riscos per a la seguretat de les dades personals. La prevenció eficaç d'aquests riscos és un component essencial en la gestió de la tecnologia informàtica i



també del comportament de tots i cadascun de nosaltres. A tal efecte, els integrants del Grupo Arabella España han d'acatar la normativa relativa a la protecció de dades, a més dels aspectes recollits en la directiva de tecnologia informàtica del grup Schörghuber i de les empreses del grup.

Les nostres instal·lacions serveixen a la consecució dels objectius comercials. En cap cas no s'ha de sol·licitar o transmetre informació que promogui l'odi racial, la violència o altres delictes, o incloguin contingut sexual ofensiu.

No es permet a cap empleat l'elaboració o reproducció d'anotacions, arxius o documents gràfics o sonors sense autorització dels seus superiors si no es deu directament a l'activitat laboral.

Només es podran obtenir, editar o utilitzar dades personals quan sigui necessari amb finalitats determinades, inequívokes i conformes amb la llei. S'ha de garantir un estàndard elevat en la qualitat de les dades i en la protecció tècnica contra l'accés no autoritzat. La utilització de les dades ha de ser transparent per als afectats i s'han de preservar els seus drets d'accés, de rectificació i, en cas necessari, d'oposició, bloqueig i cancel·lació. La informació confidencial i la documentació corporativa s'han de protegir de forma adequada de l'accés de tercers i de col·legues no involucrats.

Tots els escrits i informes que s'elaborin internament o vagin a sortir fora de l'empresa han de ser correctes i certs. L'obligatorietat que les dades siguin certes també és vàlida per als informes de despeses.

D'acord amb els fonaments d'una comptabilitat correcta, els registres de dades i altres anotacions han de ser sempre complets, ser correctes i transparents, i anar conformes amb el temps i el sistema.

6. Ús de propietats de l'empresa

Cap empleat no ha d'utilitzar les propietats (per exemple, dispositius, equips informàtics, vehicles o material d'oficina) ni la mà d'obra del Grupo Arabella España amb finalitats particulars sense l'autorització expressa del departament corresponent.

No hem d'aprofitar o fer ús d'avantatges materials o financers derivats de la nostra pertinença al grup empresarial que no es concedeixin també a tercers o puguin ser aprofitats per aquests, sempre que no estiguin disponibles en general per a determinats grups en virtut de regles establertes⁴. Utilitzem les propietats i els béns del Grup Arabella España igual que ho fem amb els nostres propis béns i propietats. Tots els empleats han de ser un model a seguir a l'hora d'utilitzar les propietats de l'empresa.

Cada un ha d'assegurar un ús adequat i acurat dels béns i actius de l'empresa, siguin físics, tecnològics i/o relacionats amb el capital intel·lectual; per tant han de procurar que no es facin malbé, perdin i/o malgastin. També s'exigeix als integrants del grup el maneig adequat de la informació interna per a l'acompliment de l'activitat econòmica, més encara quan aquesta sigui de caràcter sensible, estratègic o confidencial.

7. Anticorrupció, blanqueig de diner i finançament de terrorisme

El Grupo Arabella España està compromès en la lluita internacional contra el blanqueig de diner i el finançament de grups terroristes, i segueix una política comercial basada en el principi de *know your customer* (coneix el teu client), que es correspon amb les lleis i especificacions vigents dels òrgans de supervisió competents.

A tal efecte, el grup reprova qualsevol actuació irregular, en especial qualsevol pràctica de corrupció, frau o suborn. Així mateix, es duen a terme els mecanismes corresponents de vigilància i control contra aquest tipus de conductes il·lícites.

8. Protecció del medi ambient

La protecció del medi ambient és un component fonamental de la nostra responsabilitat social. La protecció mediambiental i la conservació dels recursos tenen la màxima prioritat per a nosaltres. Volem actuar amb responsabilitat ecològica, econòmica i social; per això incloem consideracions sobre el medi ambient en els nostres processos i la nostra política de negocis.

A tal efecte, ens centrem en una millora contínua en:

- La conservació de l'energia
- La conservació de l'aigua
- La reducció al mínim dels rebutjos
- La reducció de les emissions





- La millora de la qualitat ambiental interior

II. Disposicions sobre el compliment d'aquesta directiva de comportament. Canal de denúncies

Aquest codi de conducta és d'aplicació per tots i cadascun dels empleats contractats per qualsevol de les entitats pertanyents al Grup Arabella España, independentment de que la seva comesa professional sigui gestionada per una entitat pertanyent al grup propi, Golf o Immobiliària, o per l'entitat gestora de l'explotació hotelera.

El Grupo Arabella a Espanya vol proporcionar un canal de comunicació específic amb la direcció i els òrgans de govern que serveixi d'instrument per elevar qualsevol possible irregularitat, incompliment o comportament contrari a l'ètica, la legalitat i les normes que regeixen aquest grup.

Per això s'ha creat un **canal de denúncies**, l'objectiu principal del qual és que qualsevol treballador pot presentar una queixa davant del seu superior directe, el director de recursos humans i/o desenvolupament organitzatiu, el director general del seu establiment, els comitès d'empresa, o una persona de confiança designada per a això més enllà del marc jurídic a Espanya, per advertir sobre unes circumstàncies que permetin deduir que s'ha produït una violació d'aquesta directiva de comportament. L'assumpte s'investigarà a fons. Si es corrobora una sospita s'informarà el consell d'administració del grup Schörghuber. Així mateix, es prendran les mesures pertinents que corresponguin.

La documentació relativa a l'assumpte s'arxivarà amb caràcter confidencial i complirà la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal, que exigeix que les denúncies siguin nominatives. Així mateix es garanteixen els drets fonamentals de la persona afectada i la legislació laboral vigent.

Cap empleat que informi de bona fe sobre un assumpte d'aquest tipus no ha de témer patir conseqüències, ni tan sols quan la informació resultés ser finalment infundada. Es parteix de la base que la denúncia formulada, si es donés el cas, és rigorosa, està fundada i és certa.

El procediment per presentar una queixa, manifestar una inquietud o fer una denúncia (tant relativa a empleats del grup com tercers –clients o proveïdors) és el següent:

FACI UNA PREGUNTA O MANIFESTI UNA INQUIETUD EN PERSONA

- Tracti la seva inquietud amb el seu supervisor, cap directe o director general del seu establiment.
- Tracti la seva inquietud amb el representant de recursos humans, el departament jurídic o un membre de l'equip d'auditoria interna.

Si per qualsevol raó prefereix manifestar la seva queixa o inquietud més enllà del marc del grup a Espanya pot utilitzar els procediments següents:

Per a tot el personal de les empreses del Grup a Espanya (hotels, Golf i Real Estate)

El Grupo Schörghuber ha nomenat una persona de confiança per atendre qualsevol queixa, suggeriment o inquietud de tots els seus associats. Es pot dirigir a ella per correu electrònic, telèfon o personalment, a les dades de contacte següents:

Sra. Mónica Heldenberg	
Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG	
Correu electrònic: mo.heldenberg@sug-munich.com	
Telèfon:	+49 89 92 38 – 443
Mòbil:	+49 176 19 23 84 43
Adreça:	Denninger Str., 165
	81925 München
	Germany

El receptor esmentat proporcionarà la deguda protecció a tots els que facin una denúncia de bona fe i sota els paràmetres d'aquest procediment.

Igualment mantindran un registre de totes les denúncies i comunicacions que siguin rebudes, sent responsable de custodiar la denúncia, així com qualsevol informació addicional rebuda i aquella recopilada durant la fase d'investigació. Dits informació serà tractada tal com estableix la LOPD.

Després de ser rebuda una denúncia o comunicació es realitzaran les investigacions internes que es considerin necessàries per a la clarificació dels assumptes denunciats, tret que s'estimi motivadament que la denúncia o comunicació manca de fonament. En tots els supòsits es



respectaran els principis esmentats en els apartats anteriors.

Aquest codi de conducta és una mera directiva i no un llistat definitiu de regles a seguir. Es convida tots els empleats a actuar de manera responsable, per evitar així perjudicis per al Grupo Arabella España, els seus empleats i els seus socis.

Només podrem aconseguir els objectius establerts en aquesta directiva de comportament amb la col·laboració de tots els implicats. Per això, amb la seva subscripció s'assumeix la responsabilitat del compliment d'aquesta directiva de comportament.

Els superiors s'han d'assegurar de que els empleats sota la seva responsabilitat compleixin amb aquest codi de conducta.

El grup ofereix formació i posa a disposició dels empleats les eines necessàries per a la difusió, comprensió i aplicació pràctica del Codi, a més d'incloure'l en la formació dels nous empleats.

Aquells incompliments que suposin una violació de les lleis o de les obligacions establertes en el contracte de treball podran tenir conseqüències laborals, incloent-hi l'acabament contractual. Si alhora un incompliment d'aquesta directiva de comportament suposa una violació de les lleis vigents podran intervenir-hi les autoritats. En vista de l'indicat anteriorment, el convidem a actuar de manera responsable i a utilitzar aquesta directiva de comportament en el seu propi benefici i en el de totes les societats del Grup Arabella a Espanya.

Aquesta directiva entra en vigor l'1 de gener de 2016

¹El grup empresarial Schörghuber està format per la Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG, les seves empreses vinculades i societats jurídicament independents de les quals ostenta directament o indirectament més del 50 % de les participacions o els drets de vot, o bé la gerència empresarial, així com societats jurídicament independents que participen d'aquesta manera en la Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG. La divisió de begudes elabora un codi de conducta propi conjuntament amb el seu soci de *joint venture* Heineken.

²Això no és aplicable a les propines habituals.

³Això només és aplicable a treballs de voluntariat que s'exerceixin o es puguin exercir en horari de treball.

⁴Per exemple, pernотacions en hotels pertanyents al grup.

