



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

2772

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100572012018)

Antecedents

1. El 26 de juny de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Son Vida Golf, SLU.
2. El 3 de juliol de 2024, Luís David Huerta Pérez, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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 persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de 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, signat electrònicament el 25 de novembre de 2024

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
i per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB núm. 67/2024)



**II CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA SON VIDA GOLF S.L.U.****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 de les persones treballadores.

Article 2. Àmbit personal, funcional i territorial

1. Aquest conveni, que afecta exclusivament el personal de SON VIDA GOLF S.L.U., estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les relacions laborals i les 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 estigués 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. En queden igualment excloses les persones treballadores que actualment tinguin reconeguda com a condició més beneficiosa d'origen contractual l'aplicació d'una normativa convencional diferent de la d'aquest conveni, en els termes que desenvolupa l'article 6.2.

Article 3. Norma bàsica i substitutòria

Aquest conveni col·lectiu té la prioritat aplicadora que preveu l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors en relació amb el conveni sectorial o estatal o d'àmbit inferior i la normativa legal en els termes que preveu l'article esmentat.

Article 4. Àmbit temporal

1. El conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i finalitzarà el 31 de desembre de 2027, independentment de la data en què l'organisme administratiu competent en dugui a terme la publicació oficial.
2. Finalitzat el període de vigència que estableix l'apartat anterior, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que alguna de les parts legitimades en faci una denúncia expressa.
3. D'acord amb el que estableixen els articles 85, 86 i concordants de l'Estatut dels treballadors, en cas de denúncia del conveni col·lectiu, aquesta s'ha de fer 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 adreçat en temps i forma a l'altra part i a l'autoritat laboral. En aquest cas, la comissió negociadora del conveni col·lectiu següent s'haurà de constituir i iniciar de manera formal i efectiva la negociació durant el mes d'octubre següent, ajustant 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 vigència, tret que es pacti el contrari, i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui d'aplicació.

Article 5. Compensació i absorció

1. Les condicions que es pacten en general, i les retributives en particular, en aquest conveni tenen el caràcter de mínims, sense que això signifiqui que no s'aplica 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, independentment de la naturalesa o l'origen de la seva existència, bé per imperatiu legal, contracte individual, ús o costum o concessió voluntària de l'empresa, bé per qualsevol altra causa.
2. Les disposicions legals futures que puguin suposar un canvi econòmic en tots o alguns dels conceptes que es pacten en aquest conveni o que suposin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats en la seva totalitat i en còmput anual, superin els que estableix aquest conveni. En cas contrari, es consideraran absorbits per aquest conveni.
3. Operaran la compensació i l'absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per a les persones treballadores que els que es fixen en aquest capítol de retribucions.

**Article 6. Garanties personals**

1. Es respectaran les condicions particulars de les persones treballadores que, amb caràcter general i en còmput anual, excedeixin del conjunt de millores d'aquest conveni, i es mantindran estrictament *ad personam* les que es estiguin implantades per disposicions legals o pacte exprés entre l'empresa i la persona treballadora, sempre que no siguin absorbides, igualades o superades per futurs convenis col·lectius o normes laborals.

2. A les persones treballadores que actualment tenguin reconeguda com a condició més beneficiosa d'origen contractual l'aplicació d'una normativa convencional diferent d'aquest conveni, se'ls mantindrà, amb caràcter *ad personam*, l'aplicació de la normativa esmentada.

Les persones treballadores que tenen la condició esmentada més beneficiosa apareixen a l'annex I.

Article 7. Vinculació a la totalitat

1. Les condicions que es pacten en aquest conveni són un tot orgànic i indivisible. En cas que algun article d'aquest conveni sigui declarat nul per resolució judicial, extrajudicial o administrativa, quedarà inaplicable, independentment de l'aplicació de la resta del conveni, fins que les parts signants d'aquest hi donin contingut conforme a la legalitat.

2. Les parts signants d'aquest conveni acorden sotmetre's amb caràcter vinculant a la mediació i/o l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) quan hagin transcorregut dos mesos des de la data en què s'hagi notificat la resolució que invalidi algun dels pactes del conveni i no hagin assolit cap 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 sobre les qüestions que estableix la llei i les altres que li siguin atribuïdes per aquesta i per aquest conveni.

2. Les dues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que els pugui sorgir pel que fa a la interpretació i l'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 ha d'estar formada per 6 persones, tres elegides per l'empresa i tres per les parts que subscriuen aquest conveni en representació de les persones treballadores.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- Interpretar i vigilar l'aplicació d'aquest conveni.
- Informar, amb caràcter previ i obligatori, sobre 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.
- Dur a terme qualsevol activitat encaminada a l'aplicació i l'eficàcia del conveni.
- Obtenir acords sobre totes les matèries que aquest conveni no regula i que, a criteri de les parts que formen la comissió, calgui incorporar al text d'aquest per adaptar-lo millor a la realitat productiva o laboral existent en cada moment.

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari almenys una vegada cada semestre i amb caràcter extraordinari per resoldre qüestions encomanades a la mateixa, quan les parts de mutu acord ho considerin convenient o quan així ho acordin les dues terceres parts que el conformin.

Les convocatòries de la Comissió Paritària les efectuarà el seu secretari o secretària mitjançant un escrit, en què hi haurà de fer constar el lloc, la data i l'hora de la reunió, així com, l'ordre del dia, i que haurà d'enviar a cadascun dels seus membres amb set dies d'antelació, com a mínim, a la data prevista.

La Comissió Paritària haurà de resoldre les qüestions que li siguin sotmeses en un termini no superior a 30 dies, tret que hi hagi acord de totes les parts per prorrogar 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 que sorgeixin en el 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 que es disposa en aquesta matèria, d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), aplicant el 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 la representació de les persones treballadores legitimades per negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es podran inaplicar, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes que preveu l'article 41.4 del mateix text legal, les condicions de treball que es pacten aquí que afectin les matèries següents:

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

A fi de desenvolupar el període de consultes que s'ha esmentat abans, l'empresa ha de presentar davant de la representació de les persones treballadores la documentació requerida que justifiqui un tractament diferenciat. Així mateix, s'ha de comunicar a la Comissió Paritària d'aquest conveni l'inici del període de consultes amb 10 dies d'antelació.

La representació de les persones treballadores està obligada a tractar i mantenir en la màxima reserva la informació rebuda i les dades a les quals s'hagi tingut accés a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i, per tant, respecte a tot això, ha de mantenir el secret professional.

Si s'assoleix un acord, aquest ha de determinar exactament les condicions de treball aplicables i la seva durada. Així mateix, l'acord s'ha de notificar 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 s'hagi plantejat la discrepància.

Si en el si de la Comissió Paritària no s'assoleix cap acord, en virtut del que preveu l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, les parts sotmetran la discrepància al que estableix 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, període probatori i dimissió

Article 10. Període probatori i preavis de cessament voluntari

1. Es pot concertar per escrit un període de prova que no pot excedir de sis mesos per a les persones treballadores adscrites als llocs de treball adscrits al grup professional 1 i d'un mes per als llocs de treball adscrits als grups professionals 2, 3 i 4 d'aquest conveni col·lectiu.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els mateixos drets i obligacions que corresponguin al lloc de treball que exerceixi, com si fos de plantilla, excepte els que derivin de l'extinció de la relació laboral. L'extinció la pot instar qualsevol de les parts, durant el transcurs del període esmentat, sense necessitat d'al·legar cap causa sobre això, amb la condició que es comuniqui per escrit i es faci constar com a causa de l'extinció de la relació laboral el fet de no superar el període de prova.

La situació d'incapacitat temporal que afecti la persona treballadora durant el període de prova n'interromprà el còmput, el qual es reprendrà a partir de la data de reincorporació efectiva a la feina.

2. Les persones treballadores que decideixin extingir la seva relació laboral de manera voluntària ho han de notificar per escrit a l'empresa amb una antelació mínima a la data de la seva efectivitat de 60 dies per als llocs de treball adscrits al grup professional 1 i de 15 dies per als llocs de treball adscrits als grups professionals 2, 3 i 4.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació el mateix l'import que 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 pot subscriure quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin, de conformitat amb el que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors.

La durada dels contractes eventuais pot ser de fins a nou 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 anual serà de 1.752 hores de treball efectiu.
2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Per a les persones treballadores a temps parcial, no pot ser superior a la proporció establerta per a les persones treballadores a jornada completa.
3. 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 a les persones treballadores a temps parcial es farà en la mateixa proporció que la jornada anual de la persona treballadora a temps complet.
4. En jornades continuades de sis hores o més s'estableix un descans, considerat com a temps efectiu de treball, de 20 minuts. Els torns per efectuar els descansos s'han d'acordar entre l'empresa i la persona treballadora.
5. El temps de treball es computarà de manera que la persona treballadora estigui al seu lloc de treball tant a l'inici com al final de la jornada diària correctament uniformada, a fi d'atendre els clients i les clientes que hagin entrat abans de l'hora de tancament de l'establiment, sense que aquesta obligació pugui superar 15 minuts a partir de l'hora esmentada.
6. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi ha d'haver 12 hores d'interval.
7. Ateses les característiques especials de l'activitat que desenvolupa l'empresa, amb caràcter general, la jornada anual pactada es pot distribuir irregularment durant tots els dies de l'any, sens perjudici del gaudi dels dies de descans setmanal i anual que corresponguin a les persones treballadores, i independentment que els contractes de treball ho siguin a temps parcial o a temps complet. No obstant això, l'empresa no pot distribuir irregularment més del 10 % de la jornada de les persones treballadores contractades a temps parcial amb una jornada inferior a 25 hores setmanals.

En aquest sentit, formen part d'aquest conveni, i s'hi integren plenament mantenint-ne l'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 *caddies* i el personal del Driving Range, de data 21.02.2020, i els que regulen la jornada del personal del restaurant, de data 5.06.2014, que s'adjunten com a annexos III i IV.

Per a la resta de les persones treballadores, segons les necessitats del servei —p. ex. l'organització d'un campionat, programes especials de manteniment, inclemències del temps, etc.—, la Direcció de l'empresa pot distribuir irregularment les hores de treball, així com els dies de treball, que formen la jornada setmanal del personal en cadascun 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 a les persones treballadores 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 casos s'aplicarà el que preveu l'article 27 d'aquest conveni en relació amb la mobilitat funcional entre grups.

Les diferències de jornada, que per excés o per defecte es produeixin, es compensaran en el termini màxim de 12 mesos des que es produeixin. Les persones treballadores hauran de saber, amb un preavís mínim de 7 dies, el dia i l'hora de la prestació de treball.

En qualsevol cas, es respectaran els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu la llei.

Article 13. Flexibilitat horària

Quan es presentin causes organitzatives i/o productives o de qualsevol altra índole, pròpies del funcionament de les empreses del sector —subjectes a temporalitat, tant pel que fa al flux de clients i clientes com a les necessitats de manteniment, les quals poden variar segons factors com el clima, plagues, etc.—, l'empresa, previ acord amb la persona treballadora afectada, podrà establir una distribució horària i de descansos diferent de la que habitualment desenvolupi la persona treballadora, inclosa la possibilitat de fer horari partit.

**Article 14. Descans setmanal**

Amb caràcter general, s'estableix que les persones treballadores tenen dret a un descans setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dos dies naturals consecutius. No obstant això, de manera excepcional i amb un preavís de 7 dies naturals, l'empresa pot modificar els dies de descans previstos.

Article 15. Festes

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

- Acumular al període anual de vacances.
- Gaudir de manera continuada en un període diferent.
- Gaudir un altre dia diferent acumulades al descans setmanal.

En cas que no s'assoleixi cap acord, s'acumularan al període vacacional.

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

En els supòsits a) i b), quan la compensació de les festes es faci de manera continuada, es fixaran tants dies laborals com festes es treballin, i el seu gaudi no podrà coincidir amb els dies de descans que normalment s'haurien fet en cas que s'hagués treballat.

Article 16. Permisos retribuïts

La persona treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració en qualsevol dels supòsits que preveu l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors (a efectes explicatius, els terminis que disposa el precepte legal esmentat que no tenguin la qualificació expressa de «naturals» tindran la consideració de «laborables»).

A més a més, cada persona treballadora té dret a tres jornades de llicència retribuïda per assumptes propis per any natural. L'any en què s'iniciï la relació laboral, els tres dies esmentats es meritaren per períodes quadrimestrals computats des de la data d'inici, tot i que es poden gaudir en qualsevol moment d'aquell any natural, de manera que les persones treballadores que iniciïn la seva relació laboral entre l'1 de gener i el 30 d'abril tindran dret al gaudi de 3 dies d'assumptes propis aquell any; si ho fan entre l'1 de maig i el 31 d'agost, tindran dret a 2 dies, i si ho fan entre l'1 de setembre i el 31 de desembre, tindran dret a 1 dia.

Aquesta llicència, com que es tracta d'assumptes personals, no requereix justificació i s'ha de sol·licitar amb l'antelació màxima possible i, com a mínim, 15 dies hàbils abans del gaudi. Aquestes jornades de llicència s'han de gaudir una vegada s'hagin salvat les necessitats del servei, en les dates acordades entre la Direcció de l'empresa i la persona treballadora que les hagi de gaudir.

En aquells períodes, l'empresa no pot denegar en més de dues ocasions el gaudi de les jornades de llicències retribuïdes per assumptes propis.

Així mateix, les persones treballadores, amb avís previ i justificació posterior, tenen dret a permisos retribuïts de com a màxim setze hores anuals de durada per anar a visites mèdiques pròpies o per acompanyar ascendents o descendents que convisquin i/o necessitin d'acompanyament, sempre que l'assistència es presti a través dels serveis sanitaris del Servei Públic de la Salut o sanitat privada.

Article 17. Permisos no retribuïts

Les persones treballadores tenen dret a un permís parental, per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor o la menor faci vuit anys.

Aquest permís tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir el seu exercici.

Correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i final del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, sempre que ho comuniqui a l'empresa amb una antelació de deu dies o la que concretin els convenis col·lectius, tret de força major, tenint en compte la situació de la persona treballadora i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En cas que dues persones treballadores o més generin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

Article 18. Excedències

1. L'excedència pot 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 l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. La persona treballadora amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret al reconeixement de la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des de la fi de l'excedència anterior.

3. Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o bé en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Les persones treballadores també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per atendre la 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, o mateixa, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dues persones treballadors o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan una nova persona causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest donarà fi al que, si escau, s'estigüés gaudint.

El període en què la persona treballadora estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article serà computable pel que fa a antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'haurà de convocar l'empresa, especialment pel que fa a la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora 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 d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

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

5. La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagi o que es produeixin en l'empresa.

6. La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que s'hi prevegin.

Article 19. Vacances

Les persones treballadores tenen dret a 23 dies feiners de vacances durant l'any. Per al personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any es computaran de manera proporcional al temps treballat.

El calendari de vacances s'ha de confeccionar durant el primer trimestre de l'any, de manera que la persona treballadora conegui les dates de gaudi amb una antelació mínima de dos mesos a la data d'inici d'aquestes.

El còmput d'inici de les vacances no es pot fer en dia festiu ni en un dia de descans de la persona treballadora.

CAPÍTOL IV
Règim econòmic**Article 20. Estructura salarial**

Tenen la consideració de salari els conceptes següents:

Salari base: és l'establert per a cada lloc de treball dins del grup professional corresponent que s'indica en les taules salarials de l'annex II



d'aquest conveni.

Plus de nocturnitat: és el que estableix l'article 37 del V Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos, la quantia del qual es fixa en l'annex II del conveni esmentat.

Complements salarials: són les quantitats que es deuen a la persona treballadora, a més i independentment del salari base, segons les circumstàncies diferents de la unitat de temps com les del lloc de treball o de qualitat a la feina. Aquests complements tenen el caràcter de no consolidables en el salari de la persona treballadora i poden ser objecte de compensació i absorció.

Complement salarial *ad personam*: l'estructura salarial actual es modificarà per adequar-la a les taules retributives que s'annexen al conveni. Aquesta modificació no suposarà la disminució de la retribució total de la persona treballadora i, si fos necessari, s'abonarà a la persona treballadora la diferència entre el salari base que fixen 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: són les quantitats de caràcter indemnitzador o de despeses que la persona treballadora percep a conseqüència de la prestació del seu treball i, per tant, no tenen la consideració de salari.

Article 21. Hores extraordinàries

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les 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 dins dels quatre mesos següents a la seva realització. Les hores extraordinàries efectuades en diumenge o en dia festiu oficial es compensaran a raó d'1,75 hores de descans per cada hora de treball i les hores extraordinàries efectuades en dies que no siguin diumenge o dia festiu oficial es compensaran a raó d'1,50 hores de descans per cada hora de treball.

Les hores extraordinàries no compensades en temps de descans es retribuïran pels imports que estableix l'annex II del V Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos, en funció que aquestes s'efectuïn en jornades ordinàries, en diumenge o en algun dels 14 dies festius oficials.

2. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a vuitanta l'any, tret del que preveu l'apartat 3 d'aquest article. Per a les persones treballadores que per la modalitat o la durada del seu contracte facin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà en la mateixa proporció que hi hagi entre aquestes jornades.

D'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, no es computaran les hores extraordinàries que s'hagin compensat mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

3. Pel que fa a la durada màxima de la jornada ordinària laboral i per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, no es tindrà en compte l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Article 22. Pagues extraordinàries.

Les persones treballadores tenen dret a dues pagues extraordinàries, de 30 dies de salari base, millora voluntària i, si escau, el complement *ad personam* que recull l'article 19 cadascuna d'aquestes, que es meritaren anualment. Les gratificacions esmentades se satisfaran de la manera següent: una el 31 de juliol, que es podrà abonar conjuntament amb la mensualitat del mateix mes, i l'altra el 21 de desembre. Les persones que no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data del venciment de les gratificacions respectives, en percebran l'import prorratejat en relació amb el temps treballat. Es donarà el mateix tractament, pel que fa al prorrateig, a les persones que ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.

Les persones treballadores que hagin completat un any de servei a l'empresa podran optar entre percebre les gratificacions extraordinàries juntament amb la nòmina corresponent al mes del seu venciment —el juliol i el desembre, respectivament—, en els termes que preveu el paràgraf primer d'aquest article, o percebre-les de manera prorratejada al llarg de tot l'any, juntament amb cada nòmina mensual, sempre que ho comuniquin a l'empresa dins de la primera setmana del mes de desembre de l'anualitat immediatament anterior o, si l'empresa està vinculada a un contracte de treball indefinit fix discontinu, durant la primera setmana en què iniciï el seu període d'activitat anual.

En aquest últim cas, si les persones treballadores no sol·liciten expressament el canvi a un dels dos sistemes d'abonament de les gratificacions extraordinàries, dins del termini de preavís que s'estableix a aquest efecte, s'entendrà la seva voluntat de mantenir el mateix sistema que se'ls va aplicar en l'anualitat immediatament anterior.



Article 23. Increments retributius

Per als anys 2024, 2025, 2026 i 2027 s'estableix, amb data d'efecte l'1 de gener de cada any, un increment del règim retributiu tant salarial com extrasalarial (a excepció feta de les dietes i el quilometratge —pel seu caràcter indemnitzador— i dels complements salarials —pel seu caràcter no consolidable en el salari i la seva condició d'absorbibles o compensables) equivalent al que a aquest efecte disposi, per a cadascuna de les anualitats, el V Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos. No obstant això, aquest increment serà del 4 % per als anys 2024 i 2025 i del 3 % per als anys 2026 i 2027 quan el que preveu el conveni col·lectiu indicat no assoleixi aquests increments.

Els increments salarials esmentats s'aplicaran amb efectes l'1 de gener en tots els anys de vigència, és a dir, del 2024 al 2027, ambdós inclosos.

Si finalitza l'any 2027 sense que es produeixi cap acord per part de la comissió negociadora en relació amb els exercicis següents en els quals es prorrogui la vigència d'aquest conveni, s'aplicaran en exclusiva els increments salarials que a aquest efecte disposi el V Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos.

Article 24. 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, en faran la compensació en metàl·lic.

L'empresa proporcionarà a les persones treballadores de restauració les peces de roba per a les durades següents:

PECES CUINA	DURADA
Dos pantalons	Un any
Dues gorres i dos becs de cuina	Un any
Dos davantals	Un any
Dues jaquetes	Un any
Dos parells de sabates	Un any
PECES SALA	DURADA
Dos pantalons	Un any
Dos jerseis	Un any
Dos polos	Un any
Dos parells de sabates	Un any

El personal contractat amb una durada inferior a un any té dret a la uniformitat següent: dos pantalons, un calçat, tres polos i/o jerseis, segons l'època de l'any.

L'empresa proporcionarà a les persones treballadores de manteniment les peces de roba per a les durades següents:

PECES	DURADA
Dos pantalons	Un any
Tres samarretes	Un any
Dues dessuadores	Un any
Dos parells de sabates	Un any
Gorra/Pipo	Un any
Jaqueta	Dos anys

El personal contractat amb una durada inferior a un any té dret a la uniformitat següent: Un parell de sabates, dos pantalons i, depenent de l'època de l'any: dues dessuadores i jaqueta o tres samarretes.

L'empresa proporcionarà a les persones treballadores de Caddy Master / Pro Shop les peces de roba per a les durades següents:

PECES	DURADA
Dos pantalons	Un any



PECES	DURADA
Dos polos	Un any
Dos jerseis	Un any
Jaqueta	Dos anys

El personal contractat amb una durada inferior a un any té dret a la uniformitat que es faciliti segons l'època de l'any.

I el personal d'Administració:

PECES	DURADA
Dos polos	Un any
Un jersei	Un any

El personal contractat amb una durada inferior a un any té dret a la uniformitat següent: un polo i un jersei (segons l'època de l'any).

Les persones treballadores estan obligades a tractar la seva vestimenta amb la cura corresponent i a fer-la servir només dins de les instal·lacions de l'empresa durant la jornada laboral.

Article 25. Manutenció

L'empresa facilitarà a les persones treballadores la manutenció, adaptada a la prestació del servei exercit. La persona treballadora no pot exigir cap compensació econòmica si no en fa ús.

Article 26. Plus de transport

Les persones treballadores a les quals s'apliqui aquest conveni percebran, en concepte de complement de plus transport, per cada mes complet de treball efectiu en l'empresa, és a dir, exclouent-ne les mensualitats d'interrupció o suspensió de la prestació laboral (incapacitats temporals, permisos, suspensions, etc.), un import de 57,20 euros per a l'any 2024 i de 59,40 euros per a l'any 2025.

Article 27. Ajuda a persones amb discapacitat

S'abonarà la quantitat de 90 euros mensuals a les persones treballadores que tinguin algun fill convivint amb elles i que tinguin una discapacitat física o psíquica d'un grau reconegut administrativament del 65 % o superior, prèvia justificació oficial d'aquesta condició, i que tinguin una renda anual, per qualssevol conceptes, inferior a 25.000 euros, prèvia acreditació d'aquesta circumstància.

CAPÍTOL V Classificació del personal

Article 28. Sistema de classificació professional

S'estableix el sistema de classificació professional de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu per mitjà de grups professionals.

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

S'assignarà un grup professional al treballador o treballadora mitjançant acord amb l'empresa, 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 que estableix aquest capítol.

Article 29. Grups professionals

Per grup professional s'entén aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, el qual pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades a la persona treballadora de les àrees funcionals que es descriuen en l'article 25 d'aquest conveni, segons la definició que li dona 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 personal de comandament intermedi, qui amb iniciativa pròpia i dins de les normes que estableix l'empresa o la persona en qui aquest delegui, exerceix funcions de caràcter tècnic, comandament o organització. Els treballadors i les treballadores assignades 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 i iniciativa i la responsabilitat completa per gestionar una àrea funcional o diverses del centre de treball, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de l'empresari, l'empresària o la persona en qui l'empresa delegui.

També s'inclou la realització de tasques complexes amb objectius definits i concrets i el fet d'haver de donar compte de la seva gestió a alguna de les persones treballadores que prestin serveis com a personal de comandament intermedi, així com la realització de tasques d'integració, coordinació i supervisió de l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de les persones treballadores. Els treballadors i les treballadores 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 completats amb una dilatada experiència en el sector.

2. Grup professional segon 2. Personal de comandament intermedi

Criteris generals. S'inclouen en aquest grup les persones treballadores que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una àrea funcional o diverses de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades del personal que pertany al Grup 1.

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

A més, duen a terme funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes que exigeixen una preparació específica, així com altres que consisteixen a establir o desenvolupar programes o a aplicar tècniques especials.

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

Equiparació:

Nivell I: s'inclouen en aquest nivell totes les activitats corresponents als llocs de treball o similars següents: Ass. Greenkeeper, Proshop Manager, F&B Manager, Caddy Master Manager, Revenue Manager, Sales&Marketing Manager, Membership&Guest Service Manager.

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

3. Grup professional segon. Personal tècnic i especialistes.

a) Criteris generals. Realització de treballs d'execució autònoma que exigeixen la realització de tasques qualificades que requereixen iniciativa i coneixement de la seva professió, ofici o lloc de treball, responsabilitzant-se del treball, duent a terme funcions que consisteixen en l'execució d'operacions que, encara que es facin amb supervisió directa, requereixen coneixements professionals i aptituds tècniques i pràctiques adequats, de manera que poden ser assistits per altres treballadors i altres treballadores.

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

b) Formació. Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a graduat escolar o formació professional.

3. Grup professional tercer i quart. Personal assistent

a) Criteris generals. Tasques que s'executen segons instruccions concretes, amb la dependència i la supervisió d'altres treballadors o treballadores. Principalment, que no necessàriament, requereixen esforç físic i atenció.

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

Article 30. Mobilitat funcional. Treballs en diferents grups professionals

L'empresa pot encomanar a la persona treballadora funcions pròpies d'un grup professional diferent del seu, sempre que hi hagi raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i durant el període que s'indica en els paràgrafs següents, i aquesta es reintegrarà al seu antic lloc de treball quan finalitzi el motiu que hagi donat origen al canvi o quan transcorri el període màxim permès.

La realització de treballs d'un grup professional superior no pot excedir de 6 mesos durant un període de 12 mesos, o de 8 mesos durant un període de 24 mesos, de manera que si se superen, suposarà l'adscripció automàtica de la persona treballadora al grup superior.



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

Per al supòsit que la persona treballadora hagi de fer funcions d'un grup professional inferior, la situació es mantindrà durant el temps que sigui imprescindible i es conservarà la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, tret que la situació estigui motivada per la mateixa sol·licitud de la persona treballadora.

Els grups professionals són els següents:

1. GRUP PROFESSIONAL PRIMER

- Director i directora
- Head Greenkeeper
- S&M Manager
- Controller

2. GRUP PROFESSIONAL SEGON

- Assistent i assistenta de Greenkeeper
- F&B Manager
- Restaurant Manager
- Caddy Master Manager
- Revenue Manager
- Membership&Guest Service
- Pro Shop manager
- Chef Manager
- Cap de sala i cap de sala

3. GRUP PROFESSIONAL TERCER

- Cuiner i cuinera
- Cambrer i cambrera
- Caddy Master
- Recepcionista
- Agent de reserves
- Caddy starter
- Marshall
- Informàtic i informàtica
- Comptable
- Oficial i oficiala 1a
- Oficial i oficiala 2a
- Administratiu i administrativa
- Coordinador i coordinadora d'esdeveniments
- Coordinador i coordinadora de Màrqueting i Vendes
- Oficial i oficiala dels SSTT
- Lampista
- Cap de taller
- Mecànic i mecànica
- Cap de jardiners

4. GRUP PROFESSIONAL QUART

- Peó i peona
- Jardiner i jardinera
- Ajudant i ajudanta de caddy
- Ajudant i ajudanta de lampista
- Ajudant de jardiner i ajudanta de jardinera
- Ajudant de mecànic i ajudanta de mecànica
- Ajudant i ajudanta de serveis tècnics
- Ajudant de cambrer i ajudanta de cambrera
- Ajudant i ajudanta de cuina
- Fregador i fregadora





- Auxiliar administratiu i auxiliar administrativa

CAPÍTOL VI

Codi de conducta laboral

Article 31. Principis generals

Aquest acord sobre el codi de conducta laboral té per objecte mantenir un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i els interessos legítims de les persones treballadores i l'empresa, i és d'interès especial el "Codi de conducta", de compliment obligat, que s'adjunta com a annex V.

La Direcció de l'empresa pot sancionar les accions o omissions culpables de les persones treballadores 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 que estipula aquest acord.

Es consideren assetjament sexual tota mena d'agressions verbals i/o físiques que pateixi qualsevol treballador o treballadora, sense tenir-ne en compte el càrrec o el lloc de treball en l'empresa, dins d'aquests o en el compliment d'algun servei, quan aquestes agressions proveniguin del mateix empresari o empresària, de qualsevol persona en qui aquest o aquesta delegui o del treballador i/o treballadora què, aliè o no a l'empresa, estigui fent alguna mena de servei en aquesta i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i la intimitat de la persona. Es consideren constitutius d'assetjament sexual les insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador o treballadora amb l'aprovació o la denegació de favors de tipus sexual; qualsevol comportament que tenguin com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots per raó de sexe, i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador o la treballadora.

L'empresa garantirà la promptitud i la confidencialitat en la correcció d'aquestes actituds i considerarà l'assetjament sexual com a falta molt greu dins del seu si, de manera que quedarà reservat el dret de la persona afectada acudir a la via de protecció penal.

Article 32. Classificació de faltes

Tota falta comesa per les persones treballadores es classificarà, d'acord amb 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 a la feina, de manera que sumin tres faltes en un mes o dos quan el retard sigui superior a 15 minuts en el període esmentat.
2. La no comunicació amb prou antelació d'absència a la feina per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat d'haver-la efectuat.
3. L'absència del lloc de treball durant la realització d'aquest sense justificar, per un temps breu i sense més conseqüències.
4. Les petites distraccions en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
5. Les discussions, sempre que no sigui en presència del públic, amb altre personal treballador dins de l'empresa.
6. La falta d'higiene i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
7. La no atenció al públic amb la correcció i la diligència degudes.

Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixin de trenta minuts en un mes o per dues faltes lleus pel mateix motiu.
2. La simulació de la presència d'un altre treballador o treballadora fixant o signant per ell o ella.
3. La inassistència a la feina sense l'autorització o causa justificada corresponent d'un dia.
4. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a les persones que tinguin les 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 a la persona treballadora o suposi un risc per a la vida, la integritat o la salut tant d'ell com d'ella o la dels seus companys i companyes. Si la desobediència és reiterada o implica deterioració manifesta de la disciplina a la feina o d'aquesta en deriva un perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot 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 a la feina, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene que facilita l'empresa.
6. Les distraccions importants en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
7. L'ús per al gaudi propi d'articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa sense una



autorització escrita.

8. La realització de treballs particulars durant la jornada laboral, sense el permís corresponent.

9. Les discussions amb una altra persona treballadora de l'empresa en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

10. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, durant un trimestre i si ja hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

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

1. L'absència a la feina durant més de dos dies sense l'autorització corresponent o sense una causa justificada durant una setmana.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb una altra persona treballadora de l'empresa o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de les empreses, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.

4. La violació de confidencialitat de la correspondència o de documents reservats de l'empresa o la revelació del contingut d'aquests a persones estranyes a aquesta.

5. La imprudència o la negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene a la feina, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys, companyes o terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.

6. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifesta en la jornada laboral i al seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa a la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, sempre que no transcendeixi als clients i les clientes.

7. El fet de fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

8. El robatori, el furt o la malversació que es cometin tant a l'empresa com als companys i a les companyes de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball.

10. La falta notòria de respecte o consideració al públic.

11. La creació de baralles freqüents amb els companys i les companyes 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 les companyes i al personal subordinat.

13. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si aquesta conducta es duu a terme amb la prevalença d'una posició jeràrquica, en suposa una circumstància agreujant.

14. L'assetjament psicològic o moral que promogui un superior jeràrquic o una superior jeràrquica o un company o companya de feina a través d'accions o omissions al centre de treball.

15. La falta d'higiene i de neteja continuada i habitual de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents al moment en què s'hagi produït la primera, sempre que hi hagi una sanció per escrit.

Article 33. Règim de sancions

La sanció de les faltes requerirà una comunicació per escrit a la persona treballadora, fent-hi constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa donarà compte a la representació de les persones treballadores 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 de les persones treballadores que presten treballs fixos discontinus suspendran el termini establert anteriorment.

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 de les persones treballadores que presten treballs fixos discontinus.

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

I. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit i suspensió de feina i sou fins a tres dies.

II. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de tres a trenta dies.

III. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de trenta-un dies a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de feina o acomiadament en els casos en què la falta es qualifiqui en el seu grau màxim.

**CAPÍTOL VI****Drets sindicals****Article 34. De la representació de les persones treballadores**

S'entenen per representants de les persones treballadores els comitès d'empresa o els delegats i delegades de personal i els delegats i delegades sindicals de la secció sindical d'empresa, que tindran les facultats, els drets i les obligacions que s'indiquen en la Llei orgànica de llibertat sindical, l'Estatut dels treballadors i el mateix conveni col·lectiu.

CAPÍTOL VII**Salut laboral, IT i acció assistencial****Article 35. Salut laboral**

Assetjament psicològic a la feina

Les parts signants són conscients de la rellevància que està prenent l'assetjament psicològic i moral a la feina, així com de les conseqüències greus que deriven de la seva existència per a la seguretat i la salut de les persones treballadores, i que a més comporta conseqüències importants per al desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa.

L'assetjament psicològic es defineix com la situació de fustigació que pateix una persona treballadora en l'àmbit laboral, sobre la qual s'exerceixen conductes de violència psicològica de manera sistemàtica, recurrent i durant un temps prolongat i que la condueixen a l'aïllament i estranyament social en el marc laboral, i que també 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 les pràctiques considerades perverses i que puguin implicar situacions d'assetjament laboral cap a les persones treballadores i, en cas que apareguin, a investigar i erradicar-les, així com a avaluar-les com un altre risc laboral.

Article 36. Incapacitat transitòria

La persona treballadora afectada per una situació d'incapacitat temporal (d'ara endavant, IT) percebrà les prestacions que legalment se li reconeguin per aquesta contingència, en la quantia i durant el temps que es determini.

Sempre que la Seguretat Social reconegui a la persona treballadora el dret a les prestacions derivades d'IT, si aquesta prestació és inferior al salari base, a la millora voluntària i, si escau, al complement *ad personam* que recull l'article 19, que percebi la persona treballadora, l'empresa complementarà a càrrec seu la prestació esmentada fins a assolir el 100 % dels conceptes retributius esmentats, des del primer dia, a comptar des del dia 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 qualsevol cas, cessarà l'obligació d'abonar el complement quan la persona treballadora tingui l'alta mèdica abans que finalitzin els dotze mesos a comptar des de la data de baixa, per informe proposta per causar una incapacitat permanent.

L'empresa pot verificar l'estat d'IT de la persona treballadora que aquesta al·legui per justificar les seves faltes d'assistència en els termes establerts legalment. La negativa de la persona treballadora als reconeixements esmentats determinarà la suspensió automàtica dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'empresa per les situacions esmentades.

Article 37. Assegurança d'accidents

L'empresa ha de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi a les persones treballadores una prestació econòmica, la qual percebran elles mateixes o les persones beneficiàries designades o els hereus i hereves legals, en els casos de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a qualsevol feina o gran invalidesa, o per mort, sempre que la invalidesa o la mort esmentades derivin d'un accident, laboral o no, i es compleixin les condicions generals concertades i els límits de cobertura que estableix la pòlissa subscrita per cobrir el risc esmentat. Tenen dret a la percepció d'aquesta millora, sens perjudici de la data en què es declari la invalidesa o sobrevingui la mort, les persones treballadores que estiguin donades d'alta en l'empresa en la data en què s'hagi produït l'accident a conseqüència del qual es produeixin aquestes contingències. A aquest efecte, s'entén com a situació assimilada a l'alta en l'empresa, de conformitat amb el que estableix la legislació de la Seguretat Social, la de les persones treballadores fixes discontinües durant els períodes d'inactivitat estacional o interrupció del contracte.



En els casos en què subsisteixi la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, pel fet que la declaració esmentada està subjecta a revisió en els termes que preveu l'article 48.2 de l'Estatut dels treballadors, si la persona treballadora ha percebut el capital assegurat i, posteriorment, es reincorpora a la feina, quedarà automàticament exclosa de la pòlissa sense dret a percebre, si escau, una nova indemnització.

La representació legal de les persones treballadores pot disposar d'una còpia de la pòlissa subscripta a aquest efecte, així com dels documents de renovació d'aquesta.

Amb efecte el 31 de gener de 2024, el capital assegurat es fixa en 10.000 euros.

CAPÍTOL VIII

Subrogació de personal

Article 38. Subrogació de personal

En matèria de subrogació de personal s'aplica el que preveu l'article 25 del IV Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos, sempre que aquest mantengui la vigència inicial i, en el seu àmbit personal, sigui d'aplicació supletòria a aquest conveni.

CAPÍTOL IX

Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

Article 39. Mesures adreçades a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

Les parts declaren el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere, així com en l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el marc de l'organització de l'empresa, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les parts negociadores d'aquest conveni col·lectiu constituïran una comissió negociadora d'igualtat, formada per un nombre igual de persones representants de cadascuna de les parts, promovent en la designació d'aquestes persones una composició equilibrada entre dones i homes en cadascuna de les parts. En el si de la Comissió se n'ha de negociar i aprovar el reglament de funcionament.

En qualsevol cas, els acords s'han d'adoptar per majoria dels membres de cadascuna de les parts. La Comissió elegirà entre els seus membres un president o presidenta i un secretari o secretària, que aixecarà acta de cadascuna de les reunions, que s'aprovaran i se signaran en finalitzar la reunió. Si això no fos possible, el secretari o secretària, en un termini màxim de set dies, enviarà per correu electrònic l'esborrany de l'acta als membres de la Comissió perquè, en un termini de set dies naturals, puguin presentar les correccions o manifestacions de part pertinents. Una vegada transcorregut aquest termini, l'acta de la reunió es convertirà en definitiva i cadascun dels membres la podrà signar digitalment en un termini de quatre dies naturals o, si no poden signar-la, ho hauran de fer el president o presidenta i el secretari o secretària un cop transcorregut aquest termini.

Les persones representants de les dues parts en la Comissió Negociadora d'Igualtat tindran la possibilitat o l'oportunitat d'accedir a la mateixa formació en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral. Per tant, els membres d'aquesta Comissió que rebin formació en matèria d'igualtat han de complir el compromís d'acabament i/o aprofitament de la formació (excepte en cas de força major que ho impossibiliti).

La Comissió Negociadora d'Igualtat es reunirà de manera ordinària amb caràcter trimestral i de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts, amb un avís previ mínim de quinze dies hàbils feiners en què s'especifiqui l'ordre del dia.

La Comissió Negociadora d'Igualtat ha d'impulsar, en el marc de la negociació del conveni col·lectiu, mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, així com mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a la feina i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Com a desenvolupament per assolir els objectius d'igualtat en aspectes com l'accés al treball; la classificació professional; la promoció i la formació; les retribucions; la conciliació laboral, personal i familiar, així com la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les parts acorden el següent:

- a) El Pla d'igualtat de l'empresa ha de garantir la igualtat entre dones i homes.



b) Accés al treball i promoció: les parts acorden remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol mena de discriminació a fi d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés al treball i en el desenvolupament de la carrera professional, per la qual cosa es crearà un procés de selecció de personal que garanteixi les normes i els drets que estableix aquest conveni, amb l'objectiu d'avaluar les persones candidates amb criteris clars i objectius i atenent principis de mèrit, capacitat i idoneïtat per al lloc de treball. Així mateix, es promourà la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

c) Formació: les dues parts acorden fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés al treball com al llarg de la seva carrera professional. Les persones integrants de la Comissió Negociadora d'Igualtat poden proposar, en el si de la Comissió, les accions formatives que tinguin relació amb els objectius que fixa el Pla d'igualtat.

d) Retribucions: les dues parts acorden establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

e) L'empresa ha de disposar d'un **protocol de prevenció de riscos laborals i psicosocials, assetjament psicològic, sexual, discriminatori o per raó de sexe** que garanteixi la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.

f) Conciliació laboral, personal i familiar: les parts acorden facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral sens detriment de la promoció professional.

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

Les parts signants d'aquest conveni acorden que:

1. Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que preveu aquest conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'aplicarà el 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 les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació s'efectuarà d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional sobre creació del TAMIB, aplicant el Reglament de funcionament d'aquest, i sotmetent-se expressament les parts signants d'aquest conveni col·lectiu, en representació legal de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del conveni, als procediments esmentats, de conformitat amb el que disposa el Reglament esmentat.

ANNEX I

*****12Q	BEDOYA FUENTES SORAYA
*****81V	ESCAÑUELA LLORENTE JUAN ANTONIO
*****83W	KIRCHNEROVA MARTINA
*****016G	LLOBERA OLIVER BERNAT
*****140F	LUQUE HERNANDEZ MONICA
*****08Z	MUÑIZ RUIZ OTILIO MANUEL
*****25Y	NOCUN GORYL MONIKA
*****02T	OSMA MONTANEZ ESPERANZA
*****89B	PORQUER RIGO BARTOMEU MACIA
*****74F	RAMOS MELIA JUAN VICENTE
*****73N	RUIZ SALAZAR FRANCISCO MANUEL
*****39E	SAN MARTIN PANCORBO LEONOR
*****43G	SANCHEZ CABERO LUIS CARLOS
*****67S	SOLER POL JOSE ANTONIO
*****45F	SURIA MARQUEZ CARLES
*****52C	TORO BARRAGAN ANTONIO
*****84F	RODRIGUES BOROTTI DIEGO ALEJANDRO
*****45J	WAYAR JUAN CARLOS



ANNEX II Taules salarials de l'any 2024

	Euros mes
GRUP 1	1.741,50 €
GRUP 2	1.370,74€
GRUP 3	1.179,36 €
GRUP 4	1.179,36 €

ANNEX III ACORD SOBRE DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE JORNADA, INCREMENT EN LA JORNADA DIÀRIA I PRESTACIÓ DE SERVEIS DEL PERSONAL QUE FA LES FUNCIONS DE *CADDIE*

Palma, 21 de febrer de 2020

COMPAREIXEN

D'una banda, el Sr. Bernat Llobera Oliver, major d'edat, amb DNI núm. 43080016 G, actuant en nom i representació de l'entitat SÓN VIDA GOLF (d'ara endavant, l'empresa).

D'altra banda, el Sr. César Huaman León, amb DNI núm. 4*****12 A; el Sr. José Paredes García, amb DNI núm. 4*****85 G; el Sr. José María Nadal García, amb DNI núm. 4*****69 M, i la Sra. María del Carmen Laguna Aguilar, amb DNI núm. 3*****93 S. Tots en representació dels treballadors i en la seva condició de membres del comitè d'empresa (d'ara endavant, els representants legals dels treballadors).

Les dues parts es reconeixen la capacitat legal suficient per atorgar aquest document de manera lliure, voluntària, expressament i de comú acord, per mitjà del qual

MANIFESTEN

- I.** Que l'activitat de l'empresa és l'explotació de camps de golf, tractant-se d'un establiment d'obertura continuada, si bé amb una activitat marcadament estacional amb mesos de més activitat.
- II.** Que aquesta circumstància afecta els llocs de treball directament vinculats amb l'assistència de jugadors al camp de golf i, en especial, els *caddies*, la qual cosa ha fet que les parts es plantegin la possibilitat d'assolir un acord amb el personal esmentat en matèria de distribució irregular de jornada, concretament en la jornada diària, que possibiliti la realització de més de nou hores diàries i l'acumulació de possibles excessos de jornada en períodes concrets i, per tant, la compensació en descans dels excessos esmentats i la seva modificació al llarg de l'any, tot això amb respecte total a la normativa legal i convencional existent en la matèria.
- III.** Que tant l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, en els apartats 1, 2 i 3, com el conveni col·lectiu d'aplicació preveuen la possibilitat d'incrementar la jornada diària i la de distribuir irregularment la jornada de treball en els termes que s'acordin amb la representació legal dels treballadors.
- IV.** Pels antecedents anteriors i les circumstàncies manifestades, així com en aplicació de la normativa esmentada, les parts subscriuen aquest acord de **DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA, INCREMENT DE LA JORNADA DIÀRIA Y PRESTACIÓ DE SERVEIS DEL PERSONAL QUE FA LES FUNCIONS DE *CADDIE***, que es registrarà per les següents

CLÀUSULES

PRIMERA. Aquest acord s'aplica a tot el personal de l'empresa que faci funcions de *caddie*.

SEGONA. Atès que la jornada anual és de 1.800 hores de treball efectiu (part proporcional per als fixos discontinus i contractats per temps determinat) i que és necessària una productivitat més gran durant els mesos àlgids de la temporada —generalment de març a octubre—, cal acumular en aquest període la màxim força de treball possible, i concentrar-hi el màxim nombre d'hores de prestació de serveis legalment possible.

En canvi, durant els mesos previs i posteriors als que s'han esmentat, com que registren menys ocupació, tenen una necessitat de mà d'obra



inferior, la qual cosa permet, en qualsevol cas, compensar durant aquests els excessos de jornada que hagin pogut tenir lloc durant la temporada alta que s'ha esmentat.

Així mateix, per raons organitzatives i per garantir el sistema de descansos acordats, cal que el mateix dia es facin jornades diàries de durada diferent.

Aquesta situació motiva que, de conformitat amb el que disposa la normativa que s'indica en el MANIFESTEN III, les parts **ACORDEN** que:

- La jornada de treball efectiu diari pot assolir les 12 hores.
- Els treballadors afectats per aquest acord han de prestar serveis de manera que per cada dos dies de treball descansin dos dies més.
- La jornada diària es coneixerà mensualment i es facilitarà al treballador amb un preavis mínim de 15 dies, tret de situacions imprevistes o supòsits de força major; en aquest cas, el preavis serà mínim de 5 dies.
- A fi de controlar la jornada feta, de manera trimestral, l'empresa informará els representants dels treballadors dels excessos o defectes de jornada que hi hagi en aquell moment.
- Durant l'any natural, els excessos o defectes de jornada es compensaran en funció de les necessitats organitzatives de l'empresa, preferiblement en dies complets, tret d'impossibilitat manifesta per part del treballador, i en aquest cas l'empresa facilitarà altres dates alternatives.
- Així mateix, en finalitzar l'any es comprovarà la jornada anual feta. L'excés o el defecte d'hores es regularitzarà, si és possible, en dies complets de treball o descans, abans del 31 de març de l'any següent.

TERCERA. El personal que faci les funcions de *caddie* rotarà tant en els diferents horaris com en els diferents camps de golf.

I, com a prova de conformitat, les dues parts signen aquest document per duplicat, un exemplar per a cadascuna de les parts, al lloc i en la data que s'indiquen a l'encapçalament.

(signatura) L'EMPRESA (signatura) LA REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS

ANNEX IV COMUNICACIÓ 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, format pel Sr. Fernando Paredes García, amb DNI núm. 4*****06Q; el Sr. José Paredes García, amb DNI núm. 4*****85 G; el Sr. César Augusto Huaman Leon, amb DNI núm. 4*****12 A; el Sr. Jorge Sánchez Juan, amb DNI núm. 4*****79 C; el Sr. José María Nadal, amb DNI núm. 4*****69 M; el Sr. Pedro Fernández Figueroa, amb DNI núm. 4*****9 H; la Sra. Natalia García Palacio, amb DNI núm. 4*****31 Z; la Sra. Tatiana Yesica Guimarey Reina, amb DNI núm. 4*****81 Y, i la Sra. Brigitte Ihlenfeld Kufer, amb DNI núm. X1*****28 E.

D'altra banda, en representació de l'empresa SÓN VIDA GOLF SLU, el Sr. Franciso José Vila Bennàssar, major d'edat i amb DNI núm. 4*****03 L, i Sr. Bernat Llobera Oliver, major d'edat i amb DNI núm. 4*****16 G, en virtut d'escriptura notarial.

Les dues parts, amb capacitat legal per contractar en dret, i reconeixent-se recíprocament capacitat suficient per assolir aquest acord,

MANIFESTEN

I. Que les necessitats productives actuals, amb càrregues de treball irregulars al llarg de l'any, necessiten, per ser cobertes, una distribució irregular de la jornada anual dels treballadors adscrits als departaments de Sala i Cuina.

II. Que a l'empara del que preveuen l'article 14 del Conveni col·lectiu laboral d'hostaleria de les Illes Balears i l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, les parts subscriuen aquest acord de **DISTRIBUCIÓ IRREGULAR DE LA JORNADA**, que es registrarà per les següents

CLÀUSULES

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

SEGONA. Que les hores necessàries per al desenvolupament correcte de l'activitat del Restaurant (englobant les àrees de Sala i Cuina) i l'adequació consegüent 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 còmput setmanal que preveu 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 les forquilles indicades, es coneixerà amb una antelació no inferior a 15 dies a través de l'exposició del quadrant horari departamental.

TERCERA. A aquest efecte, 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, de cada anualitat. Així, la jornada de 8,30 o 9 hores diàries es farà 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 farà també a partir del canvi horari que es produeix l'últim diumenge d'octubre de cada anualitat.

QUARTA. Si per qualsevol motiu no es fan (en època estival) o s'excedeixen (en època hivernal) les hores previstes, aquestes es compensaran en descans o es prestaran —sempre respectant els límits legals de jornada i descans— regularitzant-se els excessos o defectes fins a completar la jornada anual que preveu el conveni col·lectiu del sector.

I, com a prova de conformitat, les dues parts signen aquest acord per duplicat al lloc i en la data que s'indiquen a l'encapçalament.

L'empresa El Comitè

ANNEX V

Codi de conducta de les societats filials del Grup Empresarial

Arabella Hoteles e Inversiones de España s.a.

Grup que pertany al grup empresarial Schörghuber

Índex

Introducció

I. Base: la legislació vigent

1. Respecte a l'ordenament jurídic

2. Confidencialitat

3. Separació entre l'àmbit privat i l'empresarial

4. Relacions entre nosaltres: tracte just i respecte

5. Gestió de la tecnologia informàtica i les dades

6. Ús de propietats de l'empresa

7. Anticorrupció, blanqueig de diners i finançament de terrorisme

8. Protecció del medi ambient

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

Introducció

El grup empresarial Arabella a Espanya és un grup que pertany al **grup empresarial Schörghuber⁽¹⁾** i que està constituït per la societat matriu **AArabella Hoteles e Inversiones de España, S.L.U.**, 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 S.L.U.**, propietària dels actius del grup a Espanya i gestora del desenvolupament immobiliari; **Son Vida Golf S.L.U.**, societat explotadora dels camps de golf, i **Arabella Hospitality España S.L.U.**, 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 que pertanyen al grup empresarial familiar Schörghuber basen el seu model en la confiança dels seus socis i treballadors, així com en la transparència en els resultats i la integritat del grup. Aquesta confiança depèn essencialment de la manera en què els treballadors i les treballadores (d'ara endavant: els treballadors) posen en pràctica les seves capacitats en benefici dels socis i del grup.

La imatge que projecten les empreses del grup està marcada per l'actitud, la manera d'actuar i el comportament de cadascun dels seus treballadors en qualsevol lloc de treball. Cadascun té una responsabilitat específica envers l'opinió pública, els socis empresarials i els seus col·legues. El comportament inadequat d'un sol treballador pot causar danys considerables a tot el grup.

Per tant, tots els treballadors tenen l'obligació de complir la legislació vigent. Els principis següents s'apliquen 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 treballadors i les empreses del grup. Tots els treballadors estan obligats a complir-los. Aquesta directiva de comportament s'adreça a tots els treballadors, inclosos el consell i la junta directiva.

(1) El grup empresarial Schörghuber està format per la Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG, les seves empreses vinculades i les 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, 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.

I. Base: la legislació vigent

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

1. Respecte a l'ordenament jurídic

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 grup Arabella España no en surtin 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 aquest efecte, s'estableixen els mecanismes pertinents de vigilància i control i s'actua 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 a tots. Per tant, els èxits que s'aconsegueixen amb mitjans il·lícits no compten com a tals.

No intervingui en negocis il·lícits. No poseu en perill la reputació de l'empresa. Les pràctiques comercials il·lícites ens afecten a tots. No mireu cap a una altra banda: assumiu la vostra responsabilitat.

Ni el grup Arabella España ni els membres que el constitueixen no s'han d'utilitzar per a finalitats il·legals. Això s'aplica als comportaments il·legals dels seus clients, tercers, intermediaris, treballadors i socis del grup.

Dins del seu entorn laboral, els treballadors no s'han d'involucrar en accions il·legals ni tolerar actuacions il·legals relacionades amb el grup Arabella España i els seus grups d'interès. Això s'aplica 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, inclosa la defraudació d'impostos, tant al país de domicili social de la societat com als altres països en què som presents.

Aquest codi de conducta no pretén substituir la normativa interna ni les regulacions corresponents incloses en l'ordenament jurídic, sinó que aquestes queden emmarcades i complementades per aquest 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, ja que ens comprometem a respectar-ne la privacitat i protegir-ne la informació personal identificable.

Per tant, s'ha de protegir la informació confidencial. Només s'ha de transmetre aquesta mena d'informació en el marc de les vostres funcions. No s'ha de fer servir mai aquesta mena d'informació amb finalitats d'enriquiment personal ni de cap altra manera il·lícita, ni directament ni amb la participació de tercers.

També s'ha de preservar la confidencialitat sobre qüestions internes del grup 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 l'àmbit 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 grup Arabella España no tolera cap forma de corrupció o suborns.

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

a) Relacions comercials amb tercers

No vinculeu mai els vostres interessos personals amb els dels socis en perjudici del nostre grup, ni amb suposats interessos de la nostra empresa en perjudici dels nostres socis. Eviteu fins i tot l'aparença d'una influència o influenciabilitat il·lícita. Així mateix, observar un comportament d'aquesta mena en algun altre lloc no és motiu per justificar un comportament inadequat propi.

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

Els regals promocionals a treballadors dels socis s'han de triar de manera que la persona receptora del regal no percebi cap aparença de mala fe o irregularitat.

Els representants d'institucions públiques, així com els funcionaris i treballadors públics, no han de rebre mai regals o altres favors adreçats personalment a ells, ni directament ni indirectament. Això no s'aplica a regals o invitacions que expressin el respecte degut per la funció pública o pel càrrec polític. Aquesta mena de regals i invitacions només els pot fer 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 per evitar fins i tot l'aparença que hi ha conflictes d'interessos, així com la possibilitat que la reputació del grup Arabella España quedi perjudicada. Per norma general, això pressuposa que l'amfitrió hi 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 treballadors es pugui veure en perill, tant realment com només en aparença⁽²⁾. Les invitacions i els regals s'enviaran exclusivament al domicili social de l'empresa de la persona destinatària. En principi, es poden acceptar les invitacions a àpats de negoci. Si es fan regals o favors a algun treballador, aquest ho ha de comunicar immediatament al seu superior. Els regals o favors només s'han d'acceptar amb el consentiment de la Direcció corresponent.

Cap treballador 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 podria obtenir alguna mena d'avantatge.

A mode enunciatiu, però no limitador, s'enumeren una sèrie de conflictes d'interessos que s'han d'evitar o posar en coneixement de la Direcció:

1. Personalment o els vostres familiars tenen una afiliació personal amb un client, proveïdor o competidor;
2. Un proveïdor amb el qual treballem ofereix descomptes o altres programes que són del vostre interès personal.

(2) Això no s'aplica a les propines habituals.

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 voluntariat⁽³⁾ s'han de comunicar prèviament per escrit a la Direcció. Per dur a terme una activitat secundària remunerada es requereix l'aprovació expressa de la Direcció de l'empresa. Aquesta activitat secundària es pot prohibir si afecta el rendiment a la feina, si es contradiu amb les obligacions del grup empresarial o si hi ha risc que es produeixi un conflicte d'interessos.

Només els treballadors autoritzats per fer-ho poden proporcionar informació al públic sobre el grup Arabella España. Tota persona que actuï de cara a l'exterior com a representant del grup empresarial o que participi en un debat públic de manera que pugui ser percebuda com a representant del grup sense estar-hi autoritzada ha de deixar clar que actua en nom propi.

A mode enunciatiu, però no limitador, s'enumeren una sèrie de conflictes d'interessos que s'han d'evitar o posar en coneixement de la Direcció:



1. Sou propietari o participeu en un negoci competidor o complementari al de qualsevol empresa del grup.
2. Qualsevol altra obligació que pugui afectar el vostre judici, distreure la vostra atenció, consumir una quantitat significativa del vostre temps o restringir la vostra capacitat general d'actuar exclusivament en els millors interessos del grup Arabella España.
- (3) Això només s'aplica a treballs de voluntariat que s'exerceixin o es puguin exercir en horari de feina.

4. Relacions entre nosaltres: tracte just i respecte

El nostre tracte mutu està marcat per la confiança i el respecte. Respectem la dignitat personal, la privacitat i els drets personals de tothom. Ens ocupem que, al grup Arabella España, ningú no pateixi assetjament sexual ni sigui desfavorit, beneficiat, importunat o marginat per la seva procedència, nacionalitat, origen, creences, activitat política o sindical, sexe, edat, constitució física o aspecte; actuem contundentment contra qualsevol forma de discriminació descrita, i posem els canals adequats per tractar 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 la tecnologia informàtica i les 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 d'àmbit mundial, o el comerç electrònic, són requisits essencials per dur a terme les nostres tasques, l'efectivitat de cadascun 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 aquest efecte, les persones que integren el grup Arabella España han d'acatar la normativa relativa a la protecció de dades, a més dels aspectes que recull la directiva de tecnologia informàtica del grup Schörghuber i de les empreses del grup.

Les nostres instal·lacions serveixen per 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 que inclogui contingut sexual ofensiu.

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

Només es poden obtenir, editar o utilitzar dades personals quan sigui necessari per a finalitats determinades, inequívokes i d'acord 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. L'ús de les dades ha de ser transparent per a les persones afectades i se n'han de preservar els drets d'accés, rectificació i, en cas que sigui necessari, d'oposició, bloqueig i cancel·lació. La informació confidencial i la documentació corporativa s'han de protegir de manera adequada de l'accés de tercers i de col·legues no involucrats.

Tots els escrits i informes que s'elaborin internament o que hagin de 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 d'estar sempre complets, ser correctes i transparents i ser conformes amb el temps i el sistema.

6. Ús de propietats de l'empresa

Cap treballador no ha de fer servir les propietats (p. ex. dispositius, equips informàtics, vehicles, material d'oficina) ni la mà d'obra del grup Arabella España per a finalitats particulars sense l'autorització expressa del departament corresponent.

No hem d'aprofitar o fer ús d'avantatges materials o financers que derivin de la nostra pertinença al grup empresarial i que no es concedeixin també a tercers o que puguin aprofitar aquests, sempre que no estiguin disponibles en general per a determinats grups en virtut de regles establertes.⁽⁴⁾ Hem de fer servir les propietats i els béns del grup Arabella España de la mateixa manera que fem servir els nostres béns i propietats. Tots els treballadors han de ser un model a seguir a l'hora de fer servir les propietats de l'empresa.

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

- (4) Per exemple, pernотacions en hotels que pertanyen al grup.

7. Anticorrupció, blanqueig de diners i finançament de terrorisme

El grup Arabella España està compromès amb la lluita internacional contra el blanqueig de diners 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 les especificacions vigents dels òrgans de supervisió competents.

A aquest 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 aquesta mena 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 aquest efecte, ens centrem en una millora contínua en:

- La conservació de l'energia
- La conservació de l'aigua.
- La reducció al mínim de les deixalles
- 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 l'han d'aplicar tots i cadascun dels treballadors contractats per qualsevol de les entitats que pertanyen al grup Arabella España, independentment de si la seva comesa professional està gestionada per una entitat que pertany al grup propi, golf o immobiliària, o per l'entitat gestora de l'explotació hotelera.

El grup 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** amb l'objectiu principal que qualsevol treballador pugui 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 circumstàncies que permetin deduir que s'ha produït una violació d'aquesta directiva de comportament. L'assumpte s'investigarà a fons i, si es corrobora una sospita, s'informarà el Consell d'Administració del grup Schörghuber. Així mateix, s'adoptaran 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 treballador que informi de bona fe sobre un assumpte d'aquesta mena no ha de témer patir conseqüències, ni tan sols quan la informació sigui finalment infundada. Es parteix de la base que la denúncia formulada, si és 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 treballadors del grup com a tercers —clients o proveïdors—) és el següent:

FEU UNA PREGUNTA O MANIFESTEU UNA INQUIETUD EN PERSONA

1. Tracteu la vostra inquietud amb el vostre supervisor, cap directe o director general del vostre establiment
2. Tracteu la vostra inquietud amb el representant de Recursos Humans, el Departament Jurídic o un membre de l'equip d'Auditoria Interna.

Si per qualsevol motiu preferiu manifestar la vostra queixa o inquietud més enllà del marc del grup a Espanya, podeu fer servir els procediments següents:

Per a tot el personal de les empreses del grup a Espanya (hotels, golf i real estate)

1. El grup Schörghuber ha nomenat una persona de confiança per atendre qualsevol queixa, suggeriment o inquietud de tots els seus



associats. Us hi podeu adreçar per correu electrònic, per telèfon o personalment a les dades de contacte següents:

Sra. Mónica Heldenberg
Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG
Adreça electrònica: 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

La persona receptora proporcionarà la protecció corresponent a totes les persones que facin una denúncia de bona fe i amb els paràmetres d'aquest procediment.

També mantindrà un registre de totes les denúncies i comunicacions que rebí i serà responsable de custodiar la denúncia, així com qualsevol informació addicional que rebí i la que recopilí durant la fase d'investigació. Aquesta informació es tractarà d'acord amb el que estableix la LOPD.

Després de rebre una denúncia o comunicació es duren a terme les investigacions internes que es considerin necessàries per clarificar els assumptes denunciats, tret que es consideri motivadament que la denúncia o comunicació manca de fonament. En tots els casos, es respectaran els principis que s'esmenten en els apartats anteriors.

Aquest codi de conducta és una mera directiva, i no una llista definitiva de regles que s'han de seguir. Es convida tots els treballadors a actuar de manera responsable per així evitar perjudicis per al grup Arabella España, els seus treballadors i els seus socis.

Només podrem aconseguir els objectius que estableix aquesta directiva de comportament amb la col·laboració de totes les persones implicades. Per això, amb la subscripció d'aquesta s'assumeix la responsabilitat de complir aquesta directiva de comportament.

Els superiors s'han d'assegurar que els treballadors sota la seva responsabilitat compleixen aquest codi de conducta.

El grup ofereix formació i posa a disposició dels treballadors les eines necessàries per difondre, comprendre i posar en pràctica el Codi, a més d'incloure'l en la formació dels nous treballadors.

Els incompliments que suposin una violació de les lleis o de les obligacions establertes en el contracte de treball podran tenir conseqüències laborals, inclòs l'acabament contractual. Si un incompliment d'aquesta directiva de comportament suposa alhora una violació de les lleis vigents, hi podran intervenir les autoritats. D'acord amb el que s'ha indicat, us convidem a actuar de manera responsable i a utilitzar aquesta directiva de comportament en el vostre benefici i en el de totes les societats del Grup Arabella a Espanya.

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