



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

12398

*Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Son Vida Golf, SLU y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100572012018)*

#### Antecedentes

1. El 8 de febrero de 2018, la Comisión negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Son Vida Golf, SLU para sus centros de trabajo en las Illes Balears.
2. El 14 de febrero de 2018, José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Son Vida Golf, SLU en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 7 de noviembre de 2018

**La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**

Isabel Castro Fernández

Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SON VIDA GOLF S.L.U.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

1.- El presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por





el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las partes concertantes del presente Convenio son, por un lado, la empresa y por otro, la representación de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

1.-El presente Convenio, que afecta exclusivamente al personal de SON VIDA GOLF S.L.U, establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la empresa y dicho personal en el territorio de las Islas Baleares.

2.-Quedan excluidos del presente Convenio el personal que lo estuviera de conformidad con los artículos 1.3 y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Quedan igualmente excluidos los trabajadores que actualmente tengan reconocida como condición más beneficiosa de origen contractual la aplicación de una normativa convencional distinta a la del presente convenio, en los términos desarrollados en el artículo 6.2.

Artículo 3. Norma básica y sustitutoria.

En virtud de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores el presente Convenio colectivo sustituye y sucede en su integridad a las precedentes regulaciones y tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial o estatal o de ámbito inferior en los términos previstos en el citado artículo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1.-El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan y finalizará 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente.

2.-Finalizado el periodo de vigencia establecido en el apartado anterior, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por alguna de las partes legitimadas.

3.-Conforme a lo establecido en los artículos 85, 86 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, en caso de denuncia del Convenio colectivo la misma deberá realizarse con, al menos, tres meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial pactada, por acuerdo de, al menos, una de las partes signatarias y por escrito dirigido en tiempo y forma a la otra parte y a la autoridad laboral, en cuyo caso la comisión negociadora del siguiente convenio colectivo deberá constituirse e iniciar formal y efectivamente la negociación durante el mes de octubre siguiente, ajustando un plan o calendario de negociación.

4.-Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un convenio, éste perderá su vigencia, salvo pacto en contrario, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5. Compensación y absorción.

1.-Las condiciones pactadas en general, y las retributivas en particular, en este Convenio tienen el carácter de mínimos, sin que ello signifique que no sea de aplicación el mecanismo de compensación y absorción, por lo cual las citadas condiciones compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

2.-Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusiera la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidos por el presente Convenio.

3.-Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente capítulo de retribuciones.

Artículo 6. Garantías personales.

1.- Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-trabajador, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros Convenios Colectivos o normas laborales.

2.- A los trabajadores que actualmente tengan reconocida como condición más beneficiosa de origen contractual la aplicación de una normativa convencional distinta al presente convenio se les mantendrá, con carácter ad personam, la aplicación de dicha normativa.

Los trabajadores que tienen la citada condición más beneficiosa aparecen el Anexo I.





Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1.-Las condiciones pactadas en el presente Convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

2.-Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (Tamib) cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del Convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.

1.-De conformidad a lo establecido en los artículos 85.3 e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores se designa una comisión paritaria que representará a las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma y por el presente convenio.

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

La Comisión Paritaria estará compuesta por 6 miembros, tres elegidos por la empresa y tres por las partes que suscriben el presente convenio en representación de los trabajadores.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a. Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- b. Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- c. Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- d. Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.
- e. La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarle a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada semestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria serán efectuadas por su Secretario mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

3.- Las controversias surgidas en el seno de la comisión paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se someterán a lo dispuesto en esta materia de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

4.-El domicilio de la Comisión queda ubicado en el domicilio social de la empresa.

Artículo 9. Cláusula de inaplicación.

1.-De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un





periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

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

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

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

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

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

Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, en virtud de lo previsto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia a lo establecido en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

## CAPÍTULO II.- CONTRATACIÓN

Artículo 10. Periodo de prueba y preaviso de cese voluntario.

1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de un tres meses para los trabajadores adscritos a los puestos de trabajo adscritos al grupo profesional 1, un mes para los puestos de trabajo adscritos a los grupos profesionales 2 y 3 y de 15 días para los puestos de trabajo adscritos al grupo profesional 4 del presente convenio colectivo.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

2.- Los trabajadores que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad 30 días para los puestos de trabajo adscritos al grupo profesional 1 y 15 días para los puestos de trabajo adscritos a los grupos profesionales 2,3 y 4.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 11. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.





La duración de los contratos eventuales podrá ser de hasta seis meses, dentro de un período de doce meses.

### CAPÍTULO III.- JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

#### Artículo 12. Jornada de trabajo.

- 1.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.
- 2.- La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para los trabajadores a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual del trabajador a tiempo completo.
- 3.- En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador.
- 4.- El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria correctamente uniformado, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora.
- 5.- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo.
- 6.- Dadas las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, con carácter general, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante lo anterior, la empresa no podrá distribuir irregularmente más del 10 % de la jornada de aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior a 25 horas semanales.

En este sentido, forman parte de este convenio, integrándose plenamente en el mismo y manteniendo su actual aplicación los acuerdos de distribución irregular de jornada suscritos entre la empresa y el comité de empresa que regulan la jornada del personal de caddies y personal del Driving Range, de fecha 10/01/2011, y el que regula la jornada del personal del restaurante, de fecha 05/06/2014, que se adjuntan como Anexos II, III.

Para el resto de trabajadores, cuando por necesidades del servicio – v. gr. la organización de un campeonato, programas especiales de mantenimiento, inclemencias del tiempo etc; -, la Dirección de la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo, así como los días de trabajo, que componen la jornada semanal del personal en cada uno de los turnos de trabajo establecidos, sin que en ningún caso se puedan establecer turnos de más de nueve horas diarias o menos de cinco horas para los trabajadores que presten su servicio en régimen de jornada completa. Dada la condición temporal de estos trabajos y la existencia de una necesidad organizativa, en estos supuestos será de aplicación lo previsto en el artículo 27 del presente convenio en relación a la movilidad funcional entre grupos.

Las diferencias de jornada que, por exceso o defecto se produzcan, se compensarán en el plazo máximo de 12 meses desde que se produzcan. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 7 días el día y la hora de la prestación de trabajo.

En todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

#### Artículo 13. Flexibilidad horaria.

Cuando concurren causas organizativas y/o productivas o de cualquier otra índole, propias de la operativa de las empresas del sector - sujetas a temporalidad tanto en cuanto al flujo de clientes, como en las necesidades de mantenimiento, variando las mismas según factores tales como el clima, plagas etc- la empresa, previo acuerdo con el trabajador afectado podrá establecer, una distribución horaria y de descanso distinta a la que habitualmente desarrolle el trabajador incluida la posibilidad de realizar horario partido.

#### Artículo 14. Descanso semanal.

Con carácter general se establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio natural consecutivo. No obstante, de forma excepcional y mediando un preaviso de 7 días naturales, la empresa podrá modificar los días previstos de descanso.

#### Artículo 15. Fiestas.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen, podrán, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador:

- a. Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.





- b. Ser disfrutadas continuadas en un periodo distinto.
- c. Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

En caso de no alcanzarse acuerdo se acumularán al periodo vacacional.

Los festivos que caigan dentro del periodo vacacional no se entenderán como disfrutados.

En los supuestos a) y b), cuando la compensación de las fiestas se haga de forma continuada, se fijarán tantos días laborales como fiestas se trabajen, no pudiendo coincidir su disfrute con los días de descanso que normalmente se hubieren librado caso de haberse trabajado.

#### Artículo 16. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por nacimiento de hijo. Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse, al efecto, fuera de la isla donde está prestando sus servicios, el permiso será de cuatro días.
- Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, es decir, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cinco días en caso de desplazamiento al efecto, fuera de la isla donde está prestando sus servicios. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de los mismos. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga una reducción de más del 20 % de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 17. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.





La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

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

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

### CAPÍTULO IV.- RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 19. Estructura salarial.

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base. – Es el establecido para cada puesto de trabajo dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo IV del presente convenio.

Complemento salarial “ad personam”.- La actual estructura salarial se modificará para adecuarla a las tablas retributivas anexadas al convenio. Esta modificación no supondrá la disminución de la retribución total del trabajador y, si fuese necesario, se abonará al trabajador la diferencia entre el salario base fijado en las tablas del convenio y su salario actual mediante un complemento salarial *ad personam* que no será compensable ni absorbible y que se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el salario base asociado al puesto de trabajo.

Percepciones extrasalariales. – Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo y, por tanto, no tienen la consideración de salario

#### Artículo 20. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las partes acuerdan que las horas extraordinarias se compensen en tiempo equivalente, mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No obstante, en caso de acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrán abonar las horas extraordinarias al valor de la hora ordinaria.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la



empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

#### Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base, mejora voluntaria y, en su caso, el complemento ad personam recogido en el artículo 19 cada una de ellas, que se devengarán anualmente. Las referidas gratificaciones serán satisfechas, una el día 31 de julio, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad del mismo mes; y la otra el 21 de diciembre. Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha del vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado en relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

#### Artículo 22. Incrementos retributivos.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2018 quedan reflejadas en el anexo IV de este Convenio.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio o de sus prórrogas se establece, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento de los conceptos retributivos convencionales salariales del 2%. En el anexo V de este Convenio aparecen los incrementos correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021.

Los citados incrementos salariales se aplicarán con efectos del 1 de enero en todos los años de vigencia es decir 2018 a 2021, ambos inclusive.

#### Artículo 23. Uniformes y ropa de trabajo

La empresa proporcionará a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria o, en caso contrario, procederán a su compensación en metálico.

La empresa proporcionará a los trabajadores de Restauración las siguientes prendas y duración:

PRENDAS COCINA	DURACIÓN
Dos pantalones	Un año
Dos gorros y dos picos de cocinero	Un año
Dos delantales	Un año
Dos chaquetillas	Un año
Dos pares de zapatos	Un año
PRENDAS SALA	DURACIÓN
Dos pantalones	Un año
Dos jerséis	Un año
Dos polos	Un año
Dos pares de zapatos	Un año

La empresa proporcionará a los trabajadores de Mantenimiento las siguientes prendas y duración:

PRENDAS	DURACIÓN
Dos pantalones	Un año
Tres camisetas	Un año
Dos sudaderas	Un año
Dos pares de zapatos	Un año
Gorra/Pipo	Un año
Chaqueta	Dos años





La empresa proporcionará a los trabajadores de Caddy Master /Pro Shop las siguientes prendas y duración:

PRENDAS	DURACIÓN
Dos pantalones	Un año
Dos polos	Un año
Dos jerséis	Un año

Y al personal de Administración:

PRENDAS	DURACIÓN
Dos polos	Un año
Un jersey	Un año

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarla sólo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.

#### Artículo 24. Manutención

La empresa facilitará a los trabajadores la manutención, adaptada a la prestación del servicio desempeñado. El trabajador no podrá exigir compensación económica alguna si no hiciera uso de los mismos.

### CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 25. Sistema de clasificación profesional.

Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo por medio de grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Se asignará un grupo profesional al trabajador o a la trabajadora mediante acuerdo con el empresario, a la vez que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, con los límites establecidos en el presente capítulo.

#### Artículo 26. Grupos Profesionales.

Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora de las áreas funcionales que se describen en el artículo 25 del presente convenio, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se determinan cuatro grupos profesionales:

##### 1.- Grupo profesional primero. Dirección.

a) Criterios generales. –Se entiende por mando, incluido el mando intermedio, quien con propia iniciativa y dentro de las normas establecidas por el empresario o persona en quien éste delegue, ejerce funciones de carácter técnico, mando u organización. Los trabajadores y trabajadoras asignadas a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento propio de la actividad empresarial.

Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del empresario o persona en quien éste delegue.

También se incluye la realización de tareas complejas con objetivos definidos y concretos y debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios como mandos, así como la realización de tareas de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras asignados a este grupo profesional, podrán realizar tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando.





b) Formación.—Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de sus funciones equivalentes a estudios de grado alto o medio completado con una dilatada experiencia en el sector.

## 2.- Grupo Profesional Segundo 2. Mandos intermedios

Criterios generales.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación.—La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: Ass. Greenkeeper, Proshop Manager, F&B Manager, Caddy Master Manager, Revenue Manager, Sales&Marketing Manager, Membership&Guest Service Manager.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías o similares: Jefe de cocina, Jefe de sala.

## 3.-Grupo profesional segundo. Técnicos y Especialistas.

a) Criterios generales.—Realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores y trabajadoras.

Se incluyen también las tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales especializados y de un periodo breve de adaptación.

b) Formación. —Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional.

## 3.- Grupo profesional tercero. Asistentes.

a) Criterios generales. —Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, bajo la dependencia y supervisión de otros trabajadores o trabajadoras. Principalmente, que no necesariamente, requieren esfuerzo físico y atención.

b) Formación.- Necesita la formación específica correspondiente a las funciones asignadas.

## Artículo 27. Movilidad Funcional. Trabajos en distintos grupos profesionales.

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un periodo de 12 meses, o de 8 meses durante un periodo de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior.

La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

Los grupos profesionales son los siguientes:





## 1. GRUPO PROFESIONAL PRIMERO

- Director
- Head Greenkeeper
- S&M Director
- Controller

## 1. GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO

- Asistente de Greenkeeper
- F&B Manager
- Caddy Master Manager
- Revenue Manager
- Membership&Guest Service
- Pro Shop manager
- Chef Manager
- Jefe de Sala

## 1. GRUPO PROFESIONAL TERCERO

- Cocinero
- Camarero
- Caddy Master
- Recepcionista
- Agente de reservas
- Caddy starter
- Marshall
- Informático
- Contable
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Administrativo
- Coordinador de eventos
- Coordinador de Marketing y Ventas
- Oficial SSTT
- Fontanero
- Jefe de taller
- Mecánico
- Jefe de Jardineros

## 1. GRUPO PROFESIONAL CUARTO

- Peón
- Jardinero
- Ayudante de Jardinero
- Ayudante de mecánico
- Ayudante de servicios técnicos
- Ayudante de camarero
- Ayudante de cocina
- Fregador
- Auxiliar Administrativo

## CAPÍTULO VI.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

### Artículo 28. Principios generales.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios, siendo de especial interés el “Código de conducta”, de obligado cumplimiento, que se adjunta como anexo VI.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento



contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 29. Clasificación de faltas.

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

Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
4. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
5. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves.-Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización escrita.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.





9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

#### Artículo 30. Régimen de sanciones.

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

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

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación. Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán el plazo anteriormente establecido.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de faltas tipificadas en el artículo 29, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.



Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 31. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

#### CAPÍTULO VIII.- SALUD LABORAL E IT

Artículo 32. Salud laboral.

Acoso psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Artículo 33. Incapacidad transitoria.

El trabajador afectado por una situación de incapacidad temporal (en lo sucesivo, IT) percibirá las prestaciones que legalmente se le reconozcan por tal contingencia, en la cuantía y durante el tiempo que se determine.

Siempre y cuando la Seguridad Social reconozca al trabajador el derecho a las prestaciones derivadas de IT, si dicha prestación es inferior al salario base, a la mejora voluntaria y, en su caso, al complemento "ad personam" recogido en el artículo 19, que perciba el trabajador, la empresa complementará a su cargo dicha prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos retributivos citados, desde el primer día, a contar desde el de la baja, en el primer proceso del año natural y, a partir del cuarto día, en los siguientes procesos que se produzcan dentro del mismo año natural.

Esta mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social se aplicará hasta un máximo de doce meses a contar desde el día de la baja.

En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando el trabajador sea dado de alta médica antes del agotamiento de los doce meses a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

La empresa podrá verificar el estado de IT del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia en los términos establecidos legalmente. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Disposición adicional primera. Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.



Disposición adicional segunda. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria prevista en este convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.
2. La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación legal de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

#### ANEXO I

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

#### ANEXO II



## ACUERDO SOBRE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

En Palma de Mallorca a 10 de enero de 2011.

### COMPARECEN

De una parte, los representantes legales de los trabajadores:

- Fernando Paredes
- José Paredes
- Manuela Cantos

De otra parte, Doña Rosana Morillo como Representante legal de la empresa Son Vida Golf, SLU

### INTERVIENEN

- D. Fernando Paredes, D. José Paredes y Dña Manuel Cantos, en su propio nombre y la representación que ostenta,
- Dña. Rosana Morillo, en nombre y representación de Son Vida Golf, SLU

Reconociéndose mutuamente capacidad necesaria para el otorgamiento de la presente Acuerdo ambas Partes,

### MANIFIESTAN

I.- Que las actuales necesidades productivas, con cargas de trabajo irregulares a lo largo del año necesitan, para ser cubiertas, de una distribución irregular de la jornada anual de los trabajadores con la categoría de Caddy Master, Caddy Starter, Shuttle Driver y Peones del Driving Range.

II. – Que al amparo de lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores las partes suscriben el presente acuerdo de DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA que se regirá pos las siguientes

### CLAÚSULAS

PRIMERA.- Que siendo la jornada anual de 1826 horas y existiendo una mayor actividad en los meses de temporada, es decir de 1 de mayo a 31 de octubre, es necesario acumular en ese periodo un mayor número de horas de prestación de servicios. Eñ exceso de horas realizadas en ese periodo se detraerá de los meses de temporada baja, es decir, de 1 de noviembre a 30 de abril.

SEGUNDA.- Que las horas necesarias para el correcto desarrollo de la actividad y la consiguiente adecuación del tiempo de trabajo a las necesidades productivas en los meses de temporada alta es de 180 h/ mes. Por lo tanto, siendo la media mensual ordinaria de 160 h/mes, en temporada baja se realizarán, para compensar el exceso, 140 h/mes.

TERCERA.- Que la distribución diaria de las 180 h/mes, necesarias en el periodo de mayor actividad, se realizará prestando servicio de 12 horas diarias y librando el siguiente, y así de forma sucesiva hasta finalizar el periodo.

CUARTA.- Que la distribución diaria de las 140 h/mes, necesarias en el periodo de menor actividad, se realizarán trabajando un día 9,33 horas y librando el siguiente, y así de forma sucesiva hasta finalizar el periodo.

QUINTA.- Al finalizar cada mes la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores un listado con las horas realizadas por cada trabajador a fin de controlar el seguimiento pactado.

SEXTA.- Si por cualquier razón, transcurrido el mes no se realizaran o se excedieran las horas previstas, las mismas se compensarán o prestaran- siempre respetando los límites legales de jornada y descanso- en los meses siguientes.

Y en prueba de conformidad, ambas Partes firman el presente acuerdo por duplicado en el lugar y fecha del encabezamiento.

### ANEXO III

## ACUERDO SOBRE DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA





En Palma de Mallorca a 05 de junio de 2014.

**COMPARECEN**

De una parte, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa, compuesto por D. Fernando Paredes García, D. José Paredes García, D. César Augusto Huaman Leon, D. Jorge Sánchez Juan, D. José María Nadal, D. Pedro Fernández Figueroa, Dña. Natalia García Palacio y Dña. Tatiana Yesica Guimarey Reina y Dña. Brigitte Ihlenfeld Kufer.

De otra parte, en representación de la Empresa "SON VIDA GOLF SLU,," D. Franciso José Vila Bennassar, mayor de edad y D. Bernat Llobera Oliver, mayor de edad, en virtud de escritura notarial.

Ambas partes, con capacidad legal para contratar en derecho, y reconociéndose recíprocamente capacidad suficiente para alcanzar el presente acuerdo,

**MANIFIESTAN**

I.- Que las actuales necesidades productivas, con cargas de trabajo irregulares a lo largo del año necesitan, para ser cubiertas, de una distribución irregular de la jornada anual de los trabajadores adscritos a los departamentos de Bar, Restaurante y Cocina.

II.- Que al amparo de lo previsto en el artículo 14 del Convenio Colectivo Laboral de Hostelería de las Islas Baleares, y en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores las partes suscriben el presente acuerdo de **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA** que se regirá por las siguientes

**CLAÚSULAS**

PRIMERA.- Que siendo la jornada anual de 1776 horas y existiendo una mayor actividad en el área de Restaurante durante los meses estivales, y un descenso de la misma en los meses invernales, las partes ven conveniente acumular en el periodo estival un mayor número de horas de prestación de servicios. El exceso de horas realizadas en ese periodo se detraerá de los meses correspondientes al periodo invernal.

SEGUNDA.- Que las horas necesarias para el correcto desarrollo de la actividad del Restaurante (englobando las áreas de Bar y Cocina) y la consiguiente adecuación del tiempo de trabajo a las necesidades productivas en los meses estivales es de 8.30 ó 9 horas diarias. Por lo tanto, y para compensar dicho exceso sobre las 40 horas semanales de promedio en cómputo semanal previsto en el Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares, durante los meses de invierno la jornada diaria será de 7 ó 7:30 horas.

El número concreto de horas diarias, entre las horquillas señaladas, se conocerá con una antelación no inferior a 15 días, a través de la exposición del cuadrante horario departamental.

TERCERA.- A estos efectos se entenderá por periodo invernal y por periodo estival el inmediatamente siguiente al cambio horario oficial que se produce el último domingo de octubre y el último domingo de marzo, respectivamente, de cada anualidad. Así, la jornada de 8:30 ó 9 horas diarias se realizará a partir del cambio de hora oficial que se produce el último domingo de marzo de cada anualidad; y la jornada de 7 ó 7:30 horas diarias se realizará igualmente a partir del cambio horario que se produce el último domingo de octubre de cada anualidad.

CUARTA.- Si por cualquier razón, no se realizaran (en época estival) o se excedieran (en época invernal) las horas previstas, las mismas se compensarán en descanso o se prestarán – siempre respetando los límites legales de jornada y descanso- regularizándose los excesos o defectos hasta completar la jornada anual prevista en el convenio colectivo del sector.

Y en prueba de conformidad, ambas Partes firman el presente acuerdo por duplicado en el lugar y fecha del encabezamiento.

La empresa

El Comité

**ANEXO IV**

**Tablas salariales año 2018**

	Salario Base Anual	Salario Base mensual 14 pagas
<b>GRUPO 1</b>	21.000 €	1.500 €
<b>GRUPO 2</b>	16.800 €	1.200 €



<b>GRUPO 3</b>	14.000 €	1.000 €
<b>GRUPO 4</b>	12.600 €	900 €

#### ANEXO V

##### Incrementos salariales 2019/2020/2021

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

#### ANEXO VI

##### Código de conducta de las sociedades filiales del Grupo Empresarial

**Arabella Hoteles e**

**Inversiones de España s.a.**

**Grupo perteneciente al Grupo Empresarial Schörghuber**

##### Índice

Introducción	1
I. Base: la legislación vigente	1
1. Respeto al ordenamiento jurídico	1
2. Confidencialidad	2
3. Separación entre ámbito privado y empresarial	2
4. Relaciones entre nosotros: trato justo y respeto	3
5. Gestión de Tecnología Informática y datos	3
6. Uso de propiedades de la empresa	4
7. Blanqueo de dinero y financiación de terrorismo	4
8. Protección del medio ambiente	4
II. Disposiciones sobre el cumplimiento de esta directiva de comportamiento. Canal de denuncias	4

##### Introducción

El Grupo empresarial Arabella en España es un grupo perteneciente al **Grupo Empresarial Schörghuber**<sup>1</sup> y constituido por la sociedad matriz **Arabella Hoteles e Inversiones de España, S.L.U.**, junto con sus empresas vinculadas y sociedades jurídicamente independientes de las que ostenta directa o indirectamente más del 50% de las participaciones o los derechos de voto, o bien la gerencia empresarial.

Sus filiales principales son **Vibelba S.L.U.**, propietaria de los activos del grupo en España y gestora del desarrollo inmobiliario, **Son Vida Golf S.L.U.**, sociedad explotadora de los campos de golf, y **Arabella Hospitality España S.L.U.**, sociedad explotadora de los establecimientos hoteleros, habiendo formalizado esta última un contrato de Management Hotelero para su gestión con la multinacional Starwood Hotels & Resorts.

Las empresas pertenecientes al grupo empresarial familiar Schörghuber basan su modelo en la confianza de sus socios y empleados, así como de la transparencia en los resultados y la integridad del grupo. Esta confianza depende esencialmente de la forma en que los empleados y las





empleadas (en lo sucesivo: empleados) ponen en práctica sus capacidades en beneficio de los socios y del grupo.

La imagen proyectada por las empresas del grupo viene marcada por la actitud, la forma de actuar y el comportamiento de cada uno de sus empleados en cualquier puesto de trabajo. Cada uno tiene una responsabilidad específica para con la opinión pública, los socios empresariales y sus colegas. El comportamiento inadecuado de un solo empleado puede causar daños considerables a todo el grupo.

Por tanto, todos los empleados tienen la obligación de cumplir la legislación vigente. Los siguientes principios son aplicables para el trato con colegas, clientes, proveedores, otras empresas y las autoridades. Estos principios pretenden ayudar a transmitir al trabajo diario los requisitos de comportamiento en ámbitos seleccionados. El objetivo es evitar situaciones que puedan poner en entredicho la integridad en la conducta, y por tanto la reputación de los empleados y empresas del grupo. Todos los empleados están obligados a su cumplimiento. Esta directiva de comportamiento está dirigida a todos los empleados, incluyendo el consejo y la junta directiva.

#### I. Base: la legislación vigente

El Grupo Arabella España cumple la legislación vigente, tanto supranacional como local, y exige a sus empleados y socios que hagan lo mismo.

##### 1. Respeto al ordenamiento jurídico

Cumplimos de manera consecuente las leyes y otras disposiciones legales, así como todas las instrucciones, directivas y regulaciones internas. Tanto nuestro comportamiento con nuestros socios como nuestro trato con colegas y autoridades están marcados por la honradez y la corrección. Debemos comportarnos siempre de manera que ni los intereses ni la imagen del Grupo Arabella España resulten perjudicados. La sola apariencia de una infracción puede influir negativamente en la opinión pública, provocando, por ejemplo, un cambio negativo en el comportamiento de nuestros clientes. A tal efecto, se establecen los mecanismos pertinentes de vigilancia y control, además de actuar contundentemente contra cualquier incumplimiento existente.

Las infracciones de las normas pueden ayudar a conseguir éxitos aparentes a corto plazo, pero a largo plazo nos perjudican a todos. Por tanto, los éxitos conseguidos con medios ilícitos no cuentan como tales.

No intervenga en negocios ilícitos. No ponga en peligro la reputación de la empresa. Las prácticas comerciales ilícitas nos afectan a todos. No mire para otro lado: asuma su responsabilidad.

Ni el Grupo Arabella España ni los miembros que lo constituyen deben ser utilizados para fines ilegales. Esto es aplicable a los comportamientos ilegales de sus clientes, terceros, mediadores, empleados y socios del grupo.

Dentro de su entorno laboral, los empleados no deben involucrarse en acciones ilegales ni tolerar actuaciones ilegales relacionadas con el Grupo Arabella España y sus grupos de interés. Esto es aplicable a cualquier violación del derecho penal, el derecho de competencia o el derecho de cárteles, al incumplimiento de cualquier prohibición de aceptación y obtención de privilegios, a la violación directa o indirecta de las leyes fiscales nacionales o internacionales, y a la colaboración en fraude fiscal u otros delitos fiscales, incluyendo la defraudación de impuestos, tanto en el país de domicilio social de la sociedad como en los demás países en los que estamos presentes.

El presente código de conducta no pretende sustituir la normativa interna ni las regulaciones correspondientes incluidas en el ordenamiento jurídico, sino que estas quedan enmarcadas y complementadas por el presente marco de comportamiento que sirve de principio orientador.

##### 2. Confidencialidad

El cumplimiento de la obligación de confidencialidad es un pilar básico para la confianza de nuestros socios, al comprometernos a respetar su privacidad y proteger su información personal identificable.

Por tanto, se debe proteger la información confidencial. Solo debe transmitir este tipo de información en el marco de sus funciones. Nunca utilice este tipo de información con fines de enriquecimiento personal ni de alguna otra forma ilícita, ni directamente ni con la participación de terceros.

También se debe preservar la confidencialidad sobre cuestiones internas del Grupo Arabella España que no se hayan dado a conocer públicamente.

La obligación de preservar la confidencialidad sigue siendo aplicable tras finalizar la relación laboral.

##### 3. Separación entre ámbito privado y empresarial

La conservación de nuestra independencia profesional es fundamental para nuestro éxito. Las dependencias y los compromisos personales ponen en peligro la toma adecuada de decisiones, y por tanto nuestro éxito.





El Grupo Arabella España no tolera ninguna forma de corrupción o sobornos.

Todos los empleados deben separar sus intereses privados de los del Grupo Arabella España. Tampoco las decisiones relacionadas con el área de personal deberán verse influidas por los intereses y las relaciones privadas. Los posibles conflictos de intereses se deben comunicar inmediatamente.

**a) Relaciones comerciales con terceros**

Nunca vincule sus intereses personales con los de los socios en perjuicio de nuestro grupo, ni con supuestos intereses de nuestra empresa en perjuicio de nuestros socios. Evite incluso la apariencia de una influencia o influenciabilidad ilícita. Asimismo, el observar un comportamiento de este tipo en algún otro sitio no es motivo para justificar un comportamiento inadecuado propio.

Ningún empleado podrá promover, aceptar, ofrecer o conceder ventajas improcedentes, ni en forma de pagos en metálico ni con ningún otro tipo de prestaciones, ni directa ni indirectamente, en relación con la actividad comercial, y en especial en la creación, adjudicación o tramitación de un pedido, independientemente de si es con una persona privada, una empresa o una institución de derecho público. Tampoco los asesores, mediadores u otras terceras partes similares podrán promover, aceptar, ofrecer o conceder ventajas improcedentes.

Los regalos promocionales a empleados de los socios se deben elegir de manera que el receptor del regalo no perciba ninguna apariencia de mala fe o irregularidad.

Los representantes de instituciones públicas, así como los funcionarios y empleados públicos, no deben recibir nunca regalos u otros favores dirigidos personalmente a ellos, ni directa ni indirectamente. Esto no es aplicable a regalos o invitaciones que expresen el debido respeto por la función pública o por el cargo político. Este tipo de regalos e invitaciones solo podrán ser realizados por un miembro de la dirección, o en su nombre.

La concesión de regalos y otros favores o invitaciones a eventos de carácter no eminentemente comercial (eventos de ocio) son compatibles hasta cierto punto con las prácticas comerciales habituales, y constituyen un medio legítimo para establecer y consolidar contactos comerciales. Sin embargo, en determinadas circunstancias, pueden poner en entredicho la independencia profesional de las personas involucradas. Por ello, se debe tener un cuidado especial en evitar incluso la apariencia de que existan conflictos de intereses, así como la posibilidad de que la reputación del Grupo Arabella España resulte perjudicada. Por regla general, esto presupone que el anfitrión esté presente.

En principio, la aceptación de regalos y otros favores está prohibida siempre que los intereses del Grupo Arabella España puedan verse afectados negativamente, o la independencia profesional de los empleados pueda verse en peligro, tanto realmente como solo en apariencia<sup>2</sup>. Las invitaciones y los regalos se enviarán exclusivamente al domicilio social de la empresa del destinatario. En principio, se pueden aceptar las invitaciones a comidas de negocios. Si se hacen regalos o favores a algún empleado, este deberá comunicarlo inmediatamente a su superior. Los regalos o favores solo deben aceptarse con el consentimiento de la dirección correspondiente.

Ningún empleado debe encargar la realización de pedidos privados a empresas con las que esté relacionado profesionalmente sin comunicarlo previamente a sus superiores si de este modo podría obtener algún tipo de ventaja.

A modo enunciativo, pero no limitativo, se enumeran una serie de conflictos de intereses que deben ser evitados o puesto en conocimiento de la dirección:

- Usted o sus familiares tienen una afiliación personal con un cliente, Proveedor o competidor;
- Un proveedor con el que usted trabaja ofrece descuentos u otros programas que son de su interés personal.

**b) Actividad secundaria y actividades privadas**

El trabajo de todos es un factor determinante para el éxito de nuestro grupo empresarial.

La realización de actividades secundarias o trabajos de voluntariado<sup>3</sup> deben comunicarse previamente por escrito a la dirección. Para realizar una actividad secundaria remunerada se requiere la aprobación expresa de la dirección de la empresa. Esta actividad secundaria podrá prohibirse si afecta al rendimiento en el trabajo, se contradice con las obligaciones del grupo empresarial o existe el riesgo de que se produzca un conflicto de intereses.

Solo los empleados autorizados para ello podrán proporcionar información al público sobre el Grupo Arabella España. Toda aquella persona que actúe de cara al exterior como representante del grupo empresarial o participe en un debate público de manera que pueda ser percibido como representante del grupo sin estar autorizado a ello debe dejar claro que actúa en nombre propio.





A modo enunciativo, pero no limitativo, se enumeran una serie de conflictos de intereses que deben ser evitados o puesto en conocimiento de la dirección:

- Usted es propietario o participa en un negocio competidor o complementario al de cualquier empresa del grupo;
- Cualquier otra obligación que pudiera afectar su juicio, distraer su atención, consumir una cantidad significativa de su tiempo o restringir su general capacidad de actuar exclusivamente en los mejores intereses del Grupo Arabella España.

#### 4. Relaciones entre nosotros: trato justo y respeto

Nuestro trato mutuo está marcado por la confianza y el respeto. Respetamos la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de todos. Nos ocupamos de que, en el Grupo Arabella España, nadie sufra acoso sexual ni sea desfavorecido, beneficiado, hostigado o marginado por su procedencia, su nacionalidad, su origen, sus creencias, su actividad política o sindical, su sexo, su edad, su constitución física o su aspecto, actuando contundentemente contra cualquier forma de discriminación descrita y poniendo los canales adecuados para el tratamiento de cualquier denuncia, garantizando siempre la confidencialidad.

Somos abiertos y honestos, y asumimos nuestra responsabilidad. Somos socios fiables, y solo prometemos lo que podemos cumplir.

#### 5. Gestión de Tecnología Informática y datos

Las instalaciones y los dispositivos del grupo empresarial, así como el acceso a Internet y a la Intranet, el intercambio de información y el diálogo por medios electrónicos a nivel mundial, o el comercio electrónico, son requisitos esenciales para la realización de nuestras tareas, la efectividad de cada uno de nosotros, y para el éxito empresarial. Sin embargo, las ventajas de la comunicación electrónica también conllevan riesgos para la seguridad de los datos personales. La prevención eficaz de estos riesgos es un componente esencial en la gestión de la Tecnología Informática, y también del comportamiento de todos y cada uno de nosotros. A tal efecto, los integrantes del Grupo Arabella España deben acatar la normativa relativa a la protección de datos, además de los aspectos recogidos en la directiva de Tecnología Informática del grupo Schörghuber y de las empresas del grupo.

Nuestras instalaciones sirven para la consecución de los objetivos comerciales. En ningún caso se debe solicitar o transmitir información que promueva el odio racial, la violencia u otros delitos, o incluyan contenido sexual ofensivo.

No se permite a ningún empleado la elaboración o reproducción de anotaciones, archivos o documentos gráficos o sonoros sin autorización de sus superiores si no se debe directamente a la actividad laboral.

Solo se podrán recabar, editar o utilizar datos personales cuando sea necesario con fines determinados, inequívocos y conformes con la ley. Se debe garantizar un estándar elevado en la calidad de los datos y en la protección técnica contra el acceso no autorizado. La utilización de los datos debe ser transparente para los afectados, y se deben preservar sus derechos de acceso, de rectificación y, en caso necesario, de oposición, bloqueo y cancelación. La información confidencial y la documentación corporativa se deben proteger de forma adecuada del acceso de terceros y de colegas no involucrados.

Todos los escritos e informes que se elaboren internamente o vayan a salir fuera de la empresa deben ser correctos y ciertos. La obligatoriedad de que los datos sean ciertos también es válida para los informes de gastos.

De acuerdo con los fundamentos de una contabilidad correcta, los registros de datos y otras anotaciones deben estar siempre completos, ser correctos y transparentes, e ir acordes con el tiempo y el sistema.

#### 6. Uso de propiedades de la empresa

Ningún empleado debe utilizar las propiedades (p. ej. dispositivos, equipos informáticos, vehículos, material de oficina) ni la mano de obra del Grupo Arabella España para fines particulares sin la autorización expresa del departamento correspondiente.

No debemos aprovechar o hacer uso de ventajas materiales o financieras derivadas de nuestra pertenencia al grupo empresarial que no se concedan también a terceros o puedan ser aprovechadas por estos, siempre y cuando no estén disponibles en general para determinados grupos en virtud de reglas establecidas<sup>4</sup>. Utilizamos las propiedades y los bienes del Grupo Arabella España igual que lo hacemos con nuestros propios bienes y propiedades. Todos los empleados deben ser un modelo a seguir a la hora de utilizar las propiedades de la empresa.

Cada uno debe asegurar un uso adecuado y cuidadoso de los bienes y activos de la empresa, sean físicos, tecnológicos y/o relacionados con el capital intelectual, debiendo, por tanto, procurar que no se dañen, pierdan y/o malgasten. También se exige a los integrantes del Grupo el manejo adecuado de la información interna para el desempeño de la actividad económica, más aún cuando la misma sea de carácter sensible, estratégico o confidencial.





## 7. Anticorrupción, blanqueo de dinero y financiación de terrorismo

El Grupo Arabella España está comprometido en la lucha internacional contra el blanqueo de dinero y la financiación de grupos terroristas, y sigue una política comercial basada en el principio de "know your customer" (conoce a tu cliente), que se corresponde con las leyes y especificaciones vigentes de los órganos de supervisión competentes.

A tal efecto, el Grupo reprueba cualquier actuación irregular, en especial cualquier práctica de corrupción, fraude o soborno. Asimismo, se llevan a cabo los correspondientes mecanismos de vigilancia y control contra este tipo de conductas ilícitas.

## 8. Protección del medio ambiente

La protección del medio ambiente es un componente fundamental de nuestra responsabilidad social. La protección medioambiental y la conservación de los recursos tienen la máxima prioridad para nosotros. Queremos actuar con responsabilidad ecológica, económica y social; por eso incluimos consideraciones sobre el medio ambiente en nuestros procesos y nuestra política de negocios.

A tal efecto, nos centramos en una mejora continua en:

- La conservación de la energía;
- La conservación del agua;
- La reducción al mínimo de los desechos;
- La reducción de las emisiones;
- La mejora de la calidad ambiental interior;

## II. Disposiciones sobre el cumplimiento de esta directiva de comportamiento. Canal de denuncias.

El presente código de conducta es de aplicación por todos y cada uno de los empleados contratados por cualquiera de las entidades pertenecientes al Grupo Arabella España, independientemente de que su cometido profesional sea gestionado por entidad perteneciente al grupo propio, Golf o Inmobiliaria, o por la entidad gestora de la explotación hotelera.

El Grupo Arabella en España quiere proporcionar un canal de comunicación específico con la Dirección y los Órganos de Gobierno, que sirva de instrumento para elevar cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que rigen este Grupo.

Por ello, se ha creado un **Canal de Denuncias**, cuyo objetivo principal es que cualquier trabajador puede presentar una queja ante su superior directo, el director de recursos humanos y/o desarrollo organizativo, el director general de su establecimiento, los comités de empresa, o una persona de confianza designada para ello más allá del marco jurídico en España, para advertir sobre circunstancias que permitan deducir que se ha producido una violación de esta directiva de comportamiento. El asunto se investigará a fondo. Si se corrobora una sospecha, se informará al consejo de administración del grupo Schörghuber. Asimismo, se tomarán las medidas pertinentes que correspondan.

La documentación relativa al asunto se archivará con carácter confidencial, y cumplirá la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, que exige que las denuncias sean nominativas. Asimismo se garantizan los derechos fundamentales de la persona afectada y la legislación laboral vigente.

Ningún empleado que informe de buena fe sobre un asunto de este tipo debe temer sufrir consecuencias, ni siquiera cuando la información resultara ser finalmente infundada. Se parte de la base, que la denuncia formulada, si se diera el caso, es rigurosa, está fundada y es cierta.

El procedimiento para presentar una queja o manifestar una inquietud o realizar una denuncia (tanto relativa a empleados del grupo como terceros –clientes o proveedores-) es el siguiente:

### **HAGA UNA PREGUNTA O MANIFIESTE UNA INQUIETUD EN PERSONA**

\* Trate su inquietud con su Supervisor, Jefe Directo o Director General de su establecimiento

\* Trate su inquietud con el representante de Recursos Humanos, el Departamento Jurídico o un miembro del equipo de Auditoría Interna.

Si por cualquier razón, prefiere manifestar su queja o inquietud más allá del marco del grupo en España, puede utilizar los siguientes procedimientos:





**Para todo el personal de las empresas del Grupo en España (Hoteles, Golf y Real Estate)**

· El Grupo Schörghuber ha nombrado una persona de confianza para atender cualquier queja, sugerencia o inquietud de todos sus asociados. Puede dirigirse a ella por mail o teléfono o personalmente, a los siguientes datos de contacto:

Sra. Mónica Heldenberg	
Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG	
Email: mo.heldenberg@sug-munich.com	
Teléfono:	+49 89 92 38 – 443
Móvil:	+49 176 19 23 84 43
Dirección:	Denninger Str. 165
	81925 München
	Germany

El citado receptor proporcionará la debida protección a todos los que realicen una denuncia de buena fe y bajo los parámetros de este procedimiento.

Igualmente mantendrán un registro de todas las denuncias y comunicaciones que sean recibidas, siendo responsable de custodiar la denuncia, así como cualquier información adicional recibida y aquella recopilada durante la fase de investigación. Dichos información será tratada conforme establece la LOPD.

Tras ser recibida una denuncia o comunicación, se realizarán las investigaciones internas que se considere necesarias para la clarificación de los asuntos denunciados, salvo que estime motivadamente que la denuncia o comunicación carece de fundamento. En todos los supuestos, se respetarán los principios mencionados en los apartados anteriores.

Este código de conducta es una mera directiva, y no un listado definitivo de reglas a seguir. Se invita a todos los empleados a actuar de manera responsable, para evitar así perjuicios para el Grupo Arabella España, sus empleados y sus socios.

Solo podremos lograr los objetivos establecidos en esta directiva de comportamiento con la colaboración de todos los implicados. Por ello, con la suscripción del mismo, se asume la responsabilidad del cumplimiento de esta directiva de comportamiento.

Los superiores deben asegurarse de que los empleados bajo su responsabilidad cumplan con este código de conducta.

El grupo ofrece formación y pone a disposición de los empleados las herramientas necesarias para la difusión, comprensión y aplicación práctica del Código, además de incluirlo en la formación de los nuevos empleados.

Aquellos incumplimientos que supongan una violación de las leyes o de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo podrán tener consecuencias laborales, incluyendo la finalización contractual. Si un incumplimiento de esta directiva de comportamiento supone al mismo tiempo una violación de las leyes vigentes, podrán intervenir las autoridades. A la vista de lo indicado anteriormente, le invitamos a actuar de manera responsable, y a utilizar esta directiva de comportamiento en su propio beneficio y en el de todas las sociedades del Grupo Arabella en España.

Esta directiva entra en vigor el 1 de Enero de 2016

<sup>1</sup> El grupo empresarial Schörghuber está formado por la Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG, sus empresas vinculadas y sociedades jurídicamente independientes de las que ostenta directa o indirectamente más del 50% de las participaciones o los derechos de voto, o bien la gerencia empresarial, así como sociedades jurídicamente independientes que participan de este modo en la Schörghuber Stiftung & Co. Holding KG. La división de bebidas elabora un código de conducta propio conjuntamente con su socio de *joint venture* Heineken

<sup>2</sup> Esto no es aplicable a las propinas habituales.

<sup>3</sup> Esto solo es aplicable a trabajos de voluntariado que se ejerzan o se puedan ejercer en horario de trabajo

<sup>4</sup> Por ejemplo, pernотaciones en hoteles pertenecientes al grupo.

