



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE B86213378		
D./DNA. ANTONIO DOMENECH LAGO	NIF/NIE 39846745G	EN CONCEPTO (1) DIRECTOR GENERAL
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA HIPERION HOTEL GROUP S.L.		DOMICILIO SOCIAL CALLE MÉDICO JAUME SERRA 4
PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO IBIZA	C. POSTAL 07026

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN 0111	COD. PROV. 07	NUMERO 1224624	DIG. CONTR. 46	ACTIVIDAD ECONÓMICA HOTELES Y ALOJAMIENTOS SIMILARES
-----------------	------------------	-------------------	-------------------	---

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO IBIZA
----------------	--------------------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DNA. NOEMI PILAR LASTRA LEON	NIF/NIE 21745507L	FECHA DE NACIMIENTO 31/10/1999
Nº AFILIACIÓN S.S. 501057354132	NIVEL FORMATIVO TÍTULOS PROPIOS DE UNIVERSIDADES Y C	NACIONALIDAD ESPAÑA
MUNICIPIO DEL DOMICILIO EIVISSA	PAIS DOMICILIO ESPAÑA	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) Ayudante de Camarero/a Bar, incluido en el grupo profesional de NIVEL V, para la realización de las funciones (4) Ayudante de Camarero/a Bar de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) AV. PEDRO MATUTES NOGUERA S/N, IBIZA
☐ A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: El contrato se concierta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en (5)
dentro de la actividad cíclica intermitente de (6)
cuya duración será de (7)

La duración estimada de la actividad será de (8) Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de horas (9) y la distribución horaria será

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI ☐ No ☐

TERCERA: La jornada de trabajo será:

- ☒ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de VER CLAUS. horas ANUALES, prestadas de LUNES a DOMINGO, con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)
- ☐ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año (10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable (11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12) conforme a lo previsto en el convenio colectivo
En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):
SI ☐ NO ☐

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha 22/07/2022 y se establece un período de prueba de (14) 90 DIAS NATURALES

QUINTA: El/la trabajador/aperibirá una retribución total de S/CONVENIO euros brutos (15) ANUALES que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16) S/ CONVENIO

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17) S/ CONVENIO

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de HOSTELERÍA DE LAS ILLES BALEARS

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO

El/la trabajador/a:

☐ Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de

☐ Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de, con el número, con fecha.

El/la representante de la Empresa:

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña. nacido el que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) con la profesión de incluido en el grupo/laboral/nivel/profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha y hasta el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número y con fecha.

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de CONTRAT@, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (4) Indicar profesión. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
- (5) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijos discontinuos. Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.
- (6) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
- (7) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
- (8) Diarios, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.
- (9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.
- (10) Indíquese la jornada del trabajador
- (11) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal
- (12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo
- (13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo si hay horas complementarias.
- (14) Respetando lo establecido en el art.14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).
- (15) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
- (16) Salario base, complementos salariales, plusones.
- (17) Mínimo: 30 días naturales.
- (18) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- | | | |
|-------------------------------------|---|--------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | INDEFINIDO ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS | pág 4 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | pág 5 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO | pág 6 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES | pág 7 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN | pág 8 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA, TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS. | pág 9 |
| <input type="checkbox"/> | DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN. | pág 10 |
| <input type="checkbox"/> | DE FAMILIAR DE TRABAJADOR AUTÓNOMO. | pág 11 |
| <input type="checkbox"/> | DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO. | pág 12 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT. | pág 13 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT. | pág 14 |
| <input type="checkbox"/> | DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.. | pág 15 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES. | pág 16 |
| <input type="checkbox"/> | CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO.. | pág 17 |

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora



☒ SIN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS (ORDINARIO)

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1	0	0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	0	0
<input checked="" type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	0	0

☐ Que el/la trabajador/a, esté admitido en el Programa de Activación para el Empleo y este en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014 de 19 de Diciembre, modificado por R.D. Ley 7/2017 de 28 de Abril)

CLÁUSULAS ADICIONALES
VER ANEXO- CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.
En IBIZA a 22 de JULIO de 20 22

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede



*** IMPORTANTE**

(TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURIDICA)

CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA - Los abajo firmantes, manifestamos libre y voluntariamente, nuestra adhesión expresa al Convenio Colectivo Autonómico de Hostelería de Illes Balears y al Acuerdo Estatal Laboral de Hostelería (ALEH).

SEGUNDA - La situación de Incapacidad Temporal (I.T.) del trabajador interrumpirá el período de prueba, conforme al artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET).

TERCERA - Debido a la existencia de más de un centro de trabajo en la empresa, el trabajador podrá ser desplazado de un centro de trabajo a otro por necesidades operativas de la misma, intentándose en todo caso minimizar el perjuicio que por dicho motivo pudiera causarse al trabajador.

CUARTA - Ambas partes acuerdan que la retribución fijada en el presente contrato implica la dedicación exclusiva del trabajador a la empresa, obligándose el trabajador a no incurrir en competencia desleal.

QUINTA - El empresario ha facilitado al trabajador la información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, conforme a las funciones y tareas profesionales inherentes al puesto de trabajo, según establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El trabajador se compromete a velar por el cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y a utilizar correctamente las herramientas, maquinaria, sustancias peligrosas y los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.

SEXTA - Los salarios, y en su día la liquidación, devengados por el trabajador en virtud del presente contrato serán abonados mediante transferencia bancaria, en aplicación de lo dispuesto en el art. 29.4. TRLET. A tal fin, el trabajador se obliga a facilitar al empresario sus datos bancarios.

SÉPTIMA - En cuanto al período vacacional, ambas partes acuerdan que se podrá fijar el disfrute de las vacaciones en las fechas en que las mismas acuerden o convengan, salvo que otra cosa se pacte con la representación legal de los trabajadores, aplicándose en caso de desacuerdo el Apartado 6 del Art 8 y Apartado 3 del Art. 7 del Convenio de Hostelería vigente sobre "Normas comunes sobre fiestas laborales y vacaciones...".

OCTAVA - Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable que se trabajen, o con carácter anticipado podrán:

- a) Ser acumuladas al periodo de vacaciones.
- b) Ser disfrutadas continuadas en periodo distinto
- c) Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

NOVENA - UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO. Se considerará que el trabajador está realizando un uso indebido del correo electrónico de la empresa, y serán susceptibles de sanción disciplinaria, las siguientes acciones:

El envío de información comercial de la empresa o de los trabajadores a la competencia.

Abrir un documento anexo que no ha sido solicitado, o del que se desconoce la procedencia.

La pérdida de tiempo de trabajo por uso del correo con fines personales o perturbar el trabajo de los demás enviando mensajes que puedan interferir con su trabajo.

La pérdida de ancho de banda por envío de cadenas de cartas o archivos de gran tamaño, no relacionados con el trabajo diario.

El envío de correos electrónicos que contengan amenazas, coacciones, calumnias, opiniones discriminatorias o constitutivas de acoso sexual, dentro o fuera de la empresa.

El envío de archivos con material pornográfico o que infrinjan la normativa de en materia de propiedad intelectual.

El envío de archivos infectados por virus.

El apoderamiento (o intento de obtención), de claves de acceso de otros usuarios y el acceso (o intento de acceso) o modificación de archivos de otro usuario o pertenecientes a la empresa. El envío de correos electrónicos sin identificar plenamente a su autor o el envío de correos anónimos desde cuentas genéricas.

DÉCIMA - UTILIZACIÓN DE INTERNET. Se considerará que se está realizando un uso indebido de Internet dentro de la empresa y serán susceptibles de sanción, las siguientes acciones:

Conectarse a páginas con contenidos no relacionados con el trabajo diario.

La descarga de archivos tipo MPEG, MP3 u otros similares no relacionados con el trabajo, siendo especialmente grave cuando su tamaño sobrecarga la red y consecuentemente disminuyen la velocidad de la conexión y del servidor.

La descarga desde Internet o la copia o instalación en el ordenador de programas sin licencia (salvapantallas, juegos, etc.), siendo esta acción especialmente grave dado que estas descargas conllevan la consiguiente responsabilidad para la empresa. El correo electrónico, al igual que el acceso a Internet desde la oficina, es una herramienta de trabajo propiedad de la empresa, y ello significa que ésta tiene pleno poder de la disposición a la hora de concretar las condiciones de uso del mismo.

En este sentido, el trabajador manifiesta conocer que el uso de Internet está permanentemente monitorizado por parte de la empresa y que, casos de uso indebido por parte del trabajador, la empresa podrá tomar las medidas sancionadoras oportunas al respecto. En este sentido, siendo las herramientas informáticas propiedad de la empresa, puestas a disposición de los trabajadores para el desempeño de su actividad profesional, el trabajador manifiesta conocer que las mismas podrán ser objeto de revisiones periódicas por parte de la empresa, según se estime oportuno.

UNDÉCIMA - LOPD Aquellos trabajadores que actúen como responsables del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal, están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligación que subsistirá aún después de finalizar su relación con el titular del fichero, o en su caso con el responsable del mismo, al amparo del artículo 10 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y el artículo 83 del R.D. 1720/2007 de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999.

DUÓDECIMA - SECRETO PROFESIONAL. El EMPLEADO manifiesta conocer que las informaciones confidenciales a cuyo conocimiento acceda o que genere con motivo de su relación con el EMPLEADOR forman parte del patrimonio de este, de sus CLIENTES y/o de terceros de los cuales es depositario de secreto. El EMPLEADO afirma saber que el mantenimiento de una absoluta reserva respecto de todas y cada una de estas informaciones constituye una condición esencial de sus relaciones laborales presentes y futuras con el EMPLEADOR, dando cumplimiento con ello a lo establecido en la legislación vigente, dado que el conocimiento por terceros de dichos secretos perjudicaría al EMPLEADOR en el desarrollo de su actividad comercial y/o lo colocaría en falta respecto de su obligación de guarda de secretos hacia los CLIENTES y/o terceros. En razón de lo anterior, el EMPLEADO se obliga a utilizar toda la información a la que tenga acceso únicamente en el marco de la relación laboral y para el mejor desarrollo de la misma y a preservar los secretos del EMPLEADOR, de los CLIENTES y/o de los terceros, manteniéndolos en estricta confidencia. El EMPLEADO entiende que en este sentido asume una obligación laboral específica, y que, en caso de incumplirla, dicho incumplimiento podría ser motivo de despido por justa causa, generándose además a favor del empleador una acción judicial por los daños y perjuicios que pudieran haber sido ocasionados al mismo y/o a terceras personas. El EMPLEADO acepta que por la índole especial de las comunicaciones e informaciones a la que tendrá acceso en el desempeño de su tarea que debe considerar en principio secreta toda la información, por vía escrita, oral o electrónica a la que acceda o genere en el curso de su relación con este. Particularmente, considerar como informaciones respecto de las cuales existe la obligación de guardar secreto todas aquellas que se refieran directa o indirectamente al desarrollo informático, a su método de trabajo, a los negocios, a la organización interna del EMPLEADOR o de los CLIENTES o EMPLEADORES del mismo o de terceros que le comunicaron secretos en general. Ambas partes declaran conocer que cualquier revelación de la información confidencial a la que tenga acceso, podrá constituir un hecho ilícito de naturaleza penal, de acuerdo a lo que establece el Código Penal, sujetándose en consecuencia a las sanciones que prevé dicha disposición, haciéndose asimismo responsable de los daños y perjuicios que su actitud pueda ocasionar tanto al EMPLEADO como al EMPLEADOR, a los clientes de los mismos o a los terceros propietarios de secretos confiados a la guarda de alguna de las partes. Las partes se obligan a devolver cualquier documentación, publicación, material o antecedente sustentando en cualquier tipo de soporte que constituya una información confidencial o secreta, en el acto de cesar su relación laboral en razón de cualquier circunstancia. Las obligaciones derivadas del presente se mantendrán vigentes, aún luego de finalizada la relación entre EMPLEADOR y EMPLEADO. Ninguna de las

estipulaciones contenidas en el presente pacto perderá exigibilidad, aunque se extinga por cualquier causa la relación que los unía.

DECIMOTERCERA - TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), informamos que los datos personales aportados para la formalización de la relación laboral son integrados en un/os fichero/s titularidad de HIPERION HOTEL GROUP, SL (Vibra Hotels).

Estas finalidades y usos de los datos del trabajador pueden desglosarse del siguiente modo:

- **RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DE NÓMINAS.** - Gestión, Selección, Promoción y/o Formación; Prestaciones Sociales; Seguros; Gestión de nóminas y otros tipos de retribuciones. Gestión de Personal [Altas, Bajas, Planes de Pensiones, Viajes y Pernoctes, Nóminas, Anticipos, Trienios, Permisos y licencias, Vacaciones, Control Horario, Formación, Anticipos, Ayudas Sociales, así como otros aspectos del ámbito laboral y funcionario].
- **FORMACIÓN.** - Formación de personal; Cursos de técnicos y de especialización, impartidos tanto por la propia empresa, así como por empresas externas dedicadas a la formación de los trabajadores. En este último caso, sus datos personales serán cedidos, a efectos de mantener un control de los asistentes y, en su caso, la expedición del título respectivo.
- **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** - Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, con tratamiento de información relativa al puesto de trabajo y situaciones de riesgo, así como formación en la materia.
- **SERVICIO MÉDICO O VIGILANCIA DE LA SALUD.** - Gestión y control servicios de vigilancia de la salud. En este caso, los datos personales son tratados, única y exclusivamente, por personal sanitario y/o sometido a un deber de secreto o sigilo profesional pertenecientes a entidad/es contratada/s a estos efectos; no teniendo el Responsable del Fichero acceso a esta información de carácter personal, conforme establece la legislación en Prevención de Riesgos Laborales.

De este modo, los resultados de las pruebas médicas a las que sea sometido el trabajador, sólo serán comunicados al mismo, de forma confidencial. El Responsable del Fichero, única y exclusivamente, será informado acerca de la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo.

Los datos objeto de tratamiento no serán cedidos o comunicados a terceros, salvo en los supuestos necesarios para el estricto y exclusivo cumplimiento o satisfacción de las finalidades antes mencionadas, así como en los legalmente previstos. De esta manera, los datos personales serán cedidos, sin consentimiento de su titular, de acuerdo con el Artículo 11.1 LOPD en los casos siguientes:

- Los datos económicos para el pago de nóminas serán cedidos a la entidad bancaria o financiera concertada.

- La información de carácter fiscal y laboral recabada será comunicada a los Organismos de la Seguridad Social, Administración Tributaria, SERVEF o INEM, Autoridad Laboral, así como a Órganos de representación, en los supuestos previstos y fijados por la normativa aplicable.
- Si durante la vigencia de la relación laboral con la entidad, Vd. es seleccionado para asistir a cursos de formación, sus datos personales serán cedidos al docente y/o centro donde se impartirán, a efectos de mantener un control de los asistentes y, en su caso, la expedición del título respectivo.
- Si durante la vigencia del contrato de trabajo tuviera derecho a la contratación de un seguro de vida colectivo de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación, los datos solicitados por la compañía que fuera a prestar el servicio les serán facilitados a la misma, a excepción de los datos de salud requeridos para los que se le solicitará el consentimiento expreso.

De acuerdo con la citada normativa, está obligado a informar de las variaciones que puedan experimentar los datos personales facilitados.

Además, autoriza de manera expresa e inequívoca a la empleadora para almacenamiento y guardia y custodia de los datos, aunque los servidores de alojamiento estén situados fuera del territorio de la Unión Europea.

Asimismo, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, presentando o enviado una solicitud por escrito, dirigida a calle Metge Serra, 4, Cas Dominguets, 07800-Ibiza o a través de correo electrónico a lopd@vibrahoteles.com y acompañada de una fotocopia de su DNI o documento acreditativo equivalente e indicando en el asunto "PROTECCIÓN DE DATOS".

DECIMOCUARTA - Tal y como viene Usted sabiendo, es una práctica común de esta Empresa ofertar a nuestros clientes una serie de productos y servicios que pueden entenderse como complementarios a sus necesidades, en relación con el marco en que se desarrolla nuestra actividad, como Empresa hotelera.

Mediante la presente comunicación nos es grato poner en su conocimiento la existencia de unos Acuerdos que esta Empresa tiene suscritos con determinadas Compañías; Acuerdos en los que se establecen unas condiciones destinadas a la venta de sus productos dentro de nuestro ámbito empresarial y, más en concreto, en el día a día y el desempeño del puesto para el que ha sido contratado atendiendo a nuestros clientes.

De este modo, y en cumplimiento de los citados Acuerdos, es preciso hacerle saber que, a partir de ahora, queda terminantemente prohibida la comercialización de productos o servicios que provengan de Compañías con las que no se tenga suscrito Acuerdo alguno, por parte de nuestra Empresa.

Dicho de otro modo, únicamente se podrán ofrecer al público aquellos productos y servicios procedentes de Compañías con las que nuestra Empresa así lo haya acordado y que vengan, así mismo, expresamente autorizadas por esta Dirección. Entendiendo a la lectura de este documento por tanto que cualquier actuación en contra de este acuerdo normativo será considerada "Fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas..." Y que tal y como dispone el ALEH en vigor, conllevará las medidas sancionadoras correspondientes incluido el Despido

Disciplinario sin derecho a indemnización alguna porque así lo establece la legislación vigente.

Al respecto, adjuntamos una relación de las Compañías y productos autorizados para ser distribuidos en nuestra Empresa, que cumplen con los requisitos de calidad y servicio que queremos ofrecer a nuestros clientes. Así pues, si esta Dirección no indica lo contrario, no podrán ofrecerse productos o servicios que no consten en la lista anexa a esta comunicación.

Confiamos en que, de acuerdo con la política expuesta y la buena práctica empresarial, cumpla Usted con las indicaciones antedichas cuyo único objetivo es el de establecer unas pautas de servicio adecuadas y comunes a nuestros clientes, para satisfacer sus necesidades en plazo y forma adecuadas.

La Empresa

El Trabajador

**vibra
hotels**

HIPERION HOTEL GROUP S.L

86213378

C/ Médico Jaime Serra S/N 07800 Biza

