

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Amadeus It Group, Sociedad Anónima” (código número 28101992012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Amadeus It Group, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora, el día 31 de marzo de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE AMADEUS IT GROUP.****ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL****Artículo 1: ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Amadeus IT Group S.A., con CIF A84236934, en adelante "Amadeus", y los trabajadores que en ella prestan sus servicios, con excepción del personal de Alta Dirección (Vice-Presidentes y miembros del Comité de Dirección) que se regirá por las condiciones específicas pactadas en sus contratos de trabajo individuales.

Este convenio colectivo se aplica al centro de trabajo situado en la Calle Salvador de Madariaga, número 1, 28027, Madrid.

**Artículo 2: VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de 1 año, iniciando su vigencia el día 01/05/2017 y finalizando el día 30/04/2018.

Dentro de los 3 meses anteriores a la finalización cualquiera de las partes podrá formular denuncia del mismo. En caso contrario se prorrogará de año en año.

Denunciado el convenio, y hasta tanto se alcance acuerdo, mantendrá su vigencia el contenido normativo del mismo.

**Artículo 3: DISPOSICIÓN ACLARATORIA E INTERPRETATIVA (COMISIÓN PARITARIA)**

Las materias a que se refiere el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este convenio tienen carácter exclusivo sin que se pueda aplicar lo dispuesto en el convenio colectivo del sector.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria, que estará compuesta por cuatro representantes de cada una de las partes, estando constituida la parte social por miembros del Comité Empresa.

Su función será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

En caso de conflicto, estos serán tratados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas y demás disposiciones de obligado cumplimiento del Convenio de Oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid 2009-2012.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3-e, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Amadeus cuenta con una estructura de niveles profesionales, que dan unidad y consistencia a través de todos los países en los que opera. Los empleados de Amadeus serán clasificados en alguno de los siguientes grupos profesionales.

- Grupo Profesional III Senior Manager
- Grupo Profesional IV Manager
- Grupo Profesional V Senior Specialist/Professional/Technical
- Grupo Profesional VI Specialist/Professional/Technical
- Grupo Profesional VII Assistant
- Grupo Profesional VIII Junior Specialist
- Grupo Profesional IX Work Experience Contract (WEC)

Los niveles están asociados a roles, no a individuos.

No están basados en jerarquías o ranking, sino en los Niveles de competencias como Influencia estratégica, Liderazgo/Dirección, Responsabilidades, Experiencia Técnica, etc.

La promoción de un nivel a otro, bien por un aumento de responsabilidades en el mismo puesto o bien por un cambio a otro puesto que conlleve un cambio a un nivel superior, se realizará en función de la Política de Promociones correspondiente, que estará aprobada y publicada por el departamento de Recursos Humanos de Madrid.

La nueva estructura de niveles, está asociada a bandas salariales tal y como se describen en el Anexo 1.

#### Artículo 5: INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal titulado: seis meses
- Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses
- Personal no cualificado: un mes

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

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 la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, y sin necesidad de preaviso alguno.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y quinquenios, el tiempo invertido en el período de prueba.

Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

## ASPECTOS ECONÓMICOS

### Artículo 6: SISTEMA RETRIBUTIVO

El Sistema Retributivo consta de un componente fijo y un componente variable. Todos los conceptos retributivos que formaban parte de la retribución fija que era de aplicación antes de la entrada en vigor del presente convenio, quedan sustituidos y englobados en un único concepto denominado salario fijo bruto anual, que se abonará en 12 pagas mensuales.

El pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará como norma general en el último día hábil de cada mes.

#### Componente Fijo:

Anualmente se producirá una negociación entre la empresa y el comité de empresa para definir el presupuesto correspondiente a la revisión salarial. Se podrán utilizar como criterios, entre otros, el coste de vida y la situación de mercado. Dicha revisión salarial será de aplicación efectiva el 1 de abril del año en curso y tendrá una validez de 12 meses.

Dicho presupuesto de revisión salarial se distribuirá sobre los empleados de Amadeus siguiendo criterios objetivos y de equidad interna, siendo el incremento que recibirá un trabajador con un desempeño individual de al menos WT-“Alcanza los objetivos” (ver tabla del Anexo II) de un mínimo de 30% sobre el incremento negociado que se menciona en el párrafo anterior, siempre que no supere la banda salarial establecida en ese momento para su grupo profesional. En caso de cambiar de una forma significativa la proporción de resultados de evaluación por desempeño de los empleados de Amadeus, o el IPC anual sea superior a dicho mínimo, se procederá a renegociar las condiciones de este párrafo entre la Empresa y el Comité de empresa. Anualmente se publicará internamente una tabla como referencia.

Adicionalmente, a cada Grupo Profesional le corresponde una banda salarial conforme a la tabla del Anexo 1, por el trabajo realizado en la jornada ordinaria de trabajo. Dichas bandas se revisarán anualmente en función de la equidad interna y la competitividad externa, medida a través de encuestas retributivas relevantes y de referencia en el mercado español.

Componente Variable (Plan de Incentivos Anual):

Todos los trabajadores de Amadeus tienen un sistema de retribución variable basado en un sistema de incentivación, denominado genéricamente bono. Éste supone un porcentaje del salario acumulado bruto anual, que varía en función del nivel del empleado.

Cada empleado devengará el bono anual en función de objetivos individuales y/o objetivos de compañía. Los trabajadores deberán conocer sus objetivos en el primer trimestre del año en curso.

Ver detalle del componente variable en el Anexo 2

Para tener derecho a la totalidad del bono el trabajador debe permanecer en la empresa hasta el último día del año del devengo. En caso de que a) el trabajador deje voluntariamente la empresa, y a su vez haya permanecido y desempeñado adecuadamente sus funciones al menos tres cuartas partes del año del devengo, o b) se haya producido su baja por despido que se declare improcedente. En ambos casos tendrá derecho a la parte proporcional del bono.

Esquema de incentivos por ventas:

Adicionalmente, el importe percibido en concepto de incentivos forma parte de la retribución variable que perciben los empleados integrados en los departamentos comerciales. Todos los empleados afectados por cualquiera de los diversos planes de comisiones deben tener conocimiento del plan al cual pertenecen.

Cualquier cambio en la política de retribución variable se hará bajo la correspondiente comunicación previa a su implantación al Comité de Empresa en cumplimiento de la normativa legal aplicable.

Dichas retribuciones se realizarán en una sola paga durante el primer cuatrimestre del año siguiente al evaluado.

**Artículo 7: BENEFICIOS SOCIALES**

Serán beneficiarios todos los trabajadores de carácter indefinido y temporal, excluyendo los contratos en prácticas.

Las condiciones de los beneficios sociales y sus posibles modificaciones posteriores, son establecidas por la Empresa, comunicadas al Comité de Empresa y dadas a conocer a los empleados a los efectos oportunos (ver detalle en Anexo 3), siempre que el beneficio para el empleado se considere equivalente.

No todos los beneficios serán de aplicación automática, siendo necesaria la solicitud por parte del empleado de algunos de ellos, de acuerdo con las políticas internas en vigor.

#### Artículo 8: PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores percibirán un premio de antigüedad por cada cinco años de servicio que hayan prestado desde su incorporación en la Empresa, que se traducirá en un día más de vacaciones devengado por cada quinquenio, con un máximo de 5 quinquenios acumulados. Los días de premio de antigüedad no caducan y son acumulables. A efectos de liquidación por despido sólo se compensará un máximo de 10 días y no habrá ninguna compensación en caso de baja voluntaria.

Los quinquenios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el quinquenio.

#### Artículo 9: TIEMPOS DE TRABAJO

##### 1: Jornada:

De conformidad con lo previsto en el artículo 34.2 la jornada máxima ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, salvo los meses de julio y agosto que será de 32.5 horas semanales.

La jornada se realizará en todo caso entre las 8.00 y las 20.00.

La jornada máxima que se podrá hacer cada día será de 9 horas, debiéndose hacer una pausa para la comida de al menos media hora. La jornada mínima que se podrá hacer cada día será de 4 horas, respetando en todo caso el cómputo total al final de la semana de 40/32.5 horas.

Este horario flexible será de aplicación siempre y cuando las funciones y objetivos del departamento lo permitan, y siempre manteniendo una cobertura de servicio mínima entre las 9 y las 18 de lunes a jueves, y de 9 a 17 los viernes.

La distribución de horas para cada empleado deberá coordinarse en cada departamento, y deberá ser consensuada con el line manager.

Los días en los que un empleado realice teletrabajo, se acoja a una baja por incapacidad temporal o esté de vacaciones computarán a efectos del cálculo de la jornada de trabajo semanal como 8 horas cada día.

Este horario será revisado en el período de un año.

## 2: Vacaciones:

Los empleados disfrutarán de 30 días laborables (se consideran días laborables de lunes a viernes no festivos) de vacaciones por año natural, que se devengarán a razón de 2.5 días por mes.

Las vacaciones deben ser disfrutadas durante el año de su devengo y, en los casos en los que por razón de trabajo no hayan podido disfrutar de sus vacaciones durante el año en curso, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Por política de Compañía las vacaciones que no sean disfrutadas dentro del plazo anteriormente mencionado, se perderán y no serán remuneradas.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones de duración superior a una semana deben solicitarse al menos con un mes de antelación al inicio de las mismas, con el objetivo de poder planificar debidamente las cargas de trabajo del departamento.

## Artículo 10. PLAN DE IGUALDAD

Existe un Plan de Igualdad acordado entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores vigente desde agosto de 2012.

## ANEXO 1

Bandas salariales (excluyendo grupos profesionales I y II)

	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
Specialist	25.000€	38.500€
Senior Specialist	34.000€	52.000€
Manager	46.000€	74.000€
Senior Manager	66.000€	97.000€

## ANEXO 2

Sistema retributivo variable (excluyendo grupos profesionales I y II)

En el momento de definir el bono individual para cada empleado, cada departamento es dotado de un presupuesto para cada esquema de bono. Dichos presupuestos no pueden mezclarse ni transferirse.

Los diferentes esquemas de bonos se exponen en los siguientes epígrafes:

Bono "Staff"

Este bono afecta a los empleados en los niveles Specialist, Senior Specialist y Manager que no pertenezcan al colectivo de ventas.

Para el cálculo del presupuesto dedicado al sistema retributivo variable sobre el desempeño individual se seguirán las políticas corporativas. Actualmente se asigna un presupuesto total de un 8% sobre el salario fijo acumulado bruto anual de los empleados elegibles del departamento (según política retributiva publicada internamente) sujetos a este esquema de bono.

Dicho presupuesto se distribuirá entre los empleados elegibles acorde al desempeño individual de cada uno en función de la siguiente tabla:

<b>Resultados evaluación por desempeño (PDR)</b>	<b>Resultado PDR</b>	<b>Definición</b>	<b>Multiplicador 2014</b>
0% - 70%	UN	Insatisfactoria	0%
71% - 90%	BT	Por debajo de los objetivos	0% - 80%
91% - 110%	WT	Alcanza los objetivos	81% - 105%
111% - 150%	ET	Supera los objetivos	103% - 130%



#### Esquema de incentivos por venta

Se seguirán los esquemas particulares establecidos para cada puesto en cada unidad de negocio.

#### Bono "APP Senior Managers"

Este bono afecta a los empleados en el nivel Senior Manager que no pertenezcan al colectivo de ventas.

A día de hoy, este esquema tiene un componente individual y un componente de compañía.

Para el cálculo del presupuesto dedicado al sistema retributivo variable sobre el desempeño individual se seguirán las políticas corporativas. Actualmente se asigna un presupuesto total de un 10% sobre el salario fijo acumulado bruto anual de los empleados elegibles del departamento (según política retributiva publicada internamente) sujetos a este esquema de bono.

Dicho presupuesto se distribuirá entre los empleados elegibles acorde al desempeño individual de cada uno en función de la tabla indicada anteriormente.

La parte ligada a la consecución de objetivos de compañía se calcula en función del APP Index. El APP Index es un indicador de los resultados del Grupo, basado en parámetros objetivos y cuantificables como ingresos, EBITDA y beneficio ajustado.

### ANEXO 3

#### Listado de beneficios sociales

Seguro médico: la empresa proveerá al Empleado de un seguro médico y dental, sin coste directo; y a petición del Empleado, la empresa cubrirá el 50% del coste del seguro para su familia inmediata.

Seguro de vida: la empresa tomará una póliza de seguro en beneficio del Empleado o de los beneficiarios designados por éste. Cubriendo la contingencia de fallecimiento, muerte accidental y discapacidad total.

Seguro de viaje: la empresa tomará una póliza de seguro para viajes privados/profesionales en beneficio del Empleado.

Plan de pensiones: tras cumplir un año trabajado, el Empleado podrá adherirse al Plan de Pensiones. Duplicando la empresa la aportación del empleado con los límites establecidos.

Cheque restaurante / subvención de comida: el Empleado podrá optar entre recibir una subvención mensual de comida, o recibir dicha subvención a través de tickets restaurante.  
Cheque guardería: el Empleado con hijos menores a tres años, podrá solicitar tickets guardería.

Descuento parking o ayuda para traslado al lugar de trabajo: el Empleado podrá optar entre solicitar un alquiler subvencionado de una plaza de garaje o un plus de transporte.

Complemento de la prestación: tanto las prestaciones por maternidad/paternidad como por situaciones de Incapacidad Temporal, serán complementadas por la empresa hasta llegar al 100% del salario bruto mensual del empleado.

Conciliación de la vida laboral y familiar: el empleado será beneficiario de un servicio de orientación personal y familiar a través de una compañía especializada.

Premios por años de servicio en la empresa: la empresa proveerá al empleado con un regalo, en metálico o en especie cuando se cumplan los 10, 20 y 30 años de servicio en la empresa.

Firmado en Madrid, a 31 de Marzo de 2017.

Miembros de la comisión paritaria de negociación:

Representantes de la empresa

M<sup>a</sup> del Valle Rodríguez Fernández .....  
Cristina Muñoz Hernández .....  
Patricia García Yuste .....  
Jorge Sainz Fernández .....

Representantes del Comité de Empresa

María Teresa Cava Martínez .....  
Beatriz Martínez Fernández .....  
Belén de Gabriel Pérez del Pulgar .....  
Fernando Sáez Garaicoechea .....

(03/40.567/17)

