I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

20 *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S. A., Rumbo. (Código 28100511012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, S. A., Rumbo, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de julio de 2019; 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno,, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, 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 29 de octubre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

BOCM-20191213-20

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
RED UNIVERSAL DE MARKETING Y BOOKINGS ONLINE, S.A. - RUMBO

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo contiene diversas remisiones al Convenio Colectivo Estatal para el sector de Agencias de Viaje, con código número 99000155011981. Todas estas remisiones se entienden referidas a la versión publicada en el B.O.E. de 21 de noviembre de 2.016 y no a versiones anteriores a esa fecha.

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Principios generales

Remisión al artículo 1 del Convenio Colectivo para el sector de Agencias de Viaje, publicado en el B.O.E. 21 de noviembre de 2.016, Código de Convenio 99000155011981 (en adelante, "CC Agencias de Viaje").

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio es de aplicación al centro de trabajo que la empresa RED UNIVERSAL DE MARKETING Y BOOKINGS ONLINE, S.A. – RUMBO tiene abierto en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en RUMBO bajo una relación laboral ordinaria, con exclusión, en todo caso, (i) del personal al que se refiere el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, con especial mención a la letra a) de dicho artículo, (ii) de los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional, libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil, (iii) de las personas colaboradoras voluntariamente y sin ánimo de lucro que desempeñen alguna función de acción social, y (iv) de los becarios y estudiantes que con arreglo a la legislación vigente no deban de estar unidos a la empresa mediante una relación laboral.

CAPÍTULO II. Vigencia y duración

Artículo 4. Entrada en vigor

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, sin perjuicio de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. En lo que se refiere a la revisiones salariales mencionadas expresamente en el Capítulo XI del presente Convenio, se llevarán a cabo una vez producida la entrada en vigor del CC de Agencias de Viajes y siguiendo las indicaciones al respecto de este.

Artículo 5. Duración y denuncia

La vigencia de este Convenio será desde el 18 de julio de 2017 hasta el 24 de julio de 2021, salvo para aquellas materias en las que se fije una vigencia diferente en el presente Convenio Colectivo.
Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.
La denuncia, en su caso, deberá producirse al menos con un mes de antelación a la fecha prevista de su vencimiento, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse de forma fehaciente a la autoridad

BOCM-20191213-20

laboral y a las restantes partes negociadoras, convocando a las partes, quién haya denunciado el presente Convenio, a una nueva negociación.
Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.
Con el fin de facilitar el proceso de negociación del Convenio Colectivo, se acuerda ampliar el plazo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores desde la fecha de finalización dispuesta en el mismo hasta un plazo máximo de dos años.
El presente Convenio anula y deja sin efecto los anteriores salvo que expresamente y para materia concreta se establezca lo contrario.

CAPÍTULO III. Ordenamiento Laboral en RUMBO

Artículo 6. Clasificación Profesional

6.1 Grupos Profesionales:

6.1.1 Grupo 1: Técnicos o Gestores

Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio, o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión, organización, planificación y control que comprenden los trabajos de dirección de carácter central de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo, todas las actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.
Quedarán encuadrados en este grupo los jefes superiores o titulados superiores, por libre designación o promoción por parte de la empresa.

6.1.2 Grupo 2: Agentes de Viaje

Agentes de viaje en tareas de atención al cliente en *front office* y en *back office*, y personal del departamento de IT tales como programadores, analistas, personal de soporte y especialistas de IT entre otros, comprendiendo los siguientes Subgrupos:

- Subgrupo 1: nivel de ejecución
- Subgrupo 2: nivel de Supervisor o Team Leader

6.1.3 Grupo 3: Trabajadores dedicados a servicios administrativos, servicios auxiliares o servicios generales, así como trabajadores que no se encuentren incluidos en los Grupos 1 o 2. El Grupo 3 comprenderá los siguientes Subgrupos:

- Subgrupo 1: nivel de ejecución.
- Subgrupo 2: nivel de Supervisor.

6.2 Clasificación de los Grupos Profesionales por niveles salariales:

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES SALARIALES
Grupo 1 - Técnicos o Gestores	8 - 9 - 10
Grupo 2 - Agentes de Viaje	
Subgrupo 2 - Supervisión y Team Leaders	4 - 5 - 6 - 7
Subgrupo 1 – Ejecución	1 - 2 - 3
Grupo 3 - Servicios auxiliares/ administrativos	
Subgrupo 2 – Supervisión	4 - 5 - 6 -7
Subgrupo 1 – Ejecución	1 - 2 - 3

BOCM-20191213-20

6.3 Niveles salariales de entrada:

Los trabajadores de nueva contratación serán ubicados en el nivel y grupo profesional acordado con la empresa para su contratación, que se determinará entre ambas partes en función de sus aptitudes, experiencia y cualificación profesional (formación y titulación).
Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, se garantizan los siguientes Niveles salariales de entrada a aquellos trabajadores susceptibles de ser incluidos en los Niveles salariales 1 y 2 de los Grupos Profesionales 2 y 3, conforme a lo establecido en el artículo 6.1 y 6.2 del presente Convenio:

- Entrarán en el Nivel salarial 1 aquellos trabajadores que acrediten una experiencia laboral efectiva y reconocida en el sector de Agencias de Viajes de hasta 4 años.

- Entrarán en el Nivel salarial 2 aquellos trabajadores que acrediten:

(i) La posesión de un título de grado superior en Administración, Marketing, Informática o Turismo según el Departamento al que se destine la contratación y una experiencia laboral efectiva y reconocida de al menos 2 años en el sector de Agencias de Viaje o en un puesto de trabajo en el que hayan desarrollado funciones similares a la que se realizarán en RUMBO, o

(ii) Una experiencia laboral efectiva y reconocida de al menos 4 años en el sector de Agencias de Viaje o en un puesto de trabajo en el que hayan desarrollado funciones similares a la que se realizarán en RUMBO.

Artículo 7. Progresión

Se entiende por progresión el cambio de nivel salarial dentro del mismo grupo profesional o subgrupo, pudiendo implicar, a su vez, cambio de Grupo o Subgrupo cuando corresponda (promoción).
La progresión de nivel salarial será, en todo caso, por libre designación de la empresa.
Se permite la movilidad funcional dentro de un mismo Grupo o Subgrupo a instancia de la empresa, cuando existan razones organizativas en la misma que la haga necesaria. En estos casos, y únicamente durante el tiempo que dure dicha movilidad funcional, el trabajador tendrá derecho a recibir el salario que corresponda al nivel superior de los trabajos que estuviera realizando, no considerándose en caso alguno, como una consolidación de nivel ni de salario, lo que implica que, una vez finalizada la causa y, en consecuencia, la movilidad funcional, el trabajador volverá a recibir el salario que le corresponde a su nivel reconocido.
Paralelamente a lo establecido en los párrafos anteriores y con el objeto de formalizar, promover y reforzar la progresión y el desarrollo profesional dentro de la compañía, el grupo viene trabajando desde hace varios meses en un ambicioso proyecto denominado Career Journey, cuya implantación quedará completada durante 2.019.
Se estará a lo dispuesto en la correspondiente regulación interna del mencionado proyecto que se está desplegando a nivel internacional para desarrollar la progresión y desarrollo profesional añadiendo que, en caso de existir desacuerdo con la evaluación recibida, se involucrará al responsable del manager evaluador que realizó la evaluación no conforme y a Recurso Humanos con el objeto de que se analice el caso en su conjunto y se ratificará o modificará la decisión. Todo ello con el conocimiento de la RLT que adoptará un rol de observador

Artículo 8. Promoción

Se entiende por promoción el acceso a la categoría profesional de Mando desde la categoría profesional de ejecución/supervisión por libre designación de la empresa.

Artículo 9. Puestos vacantes

Dentro de la facultad organizativa de la empresa se incluye la amortización de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos y las promociones, actuando la empresa con arreglo a los criterios que ésta en cada caso considere conveniente de acuerdo con lo legalmente establecido.

BOCM-20191213-20

En todo caso, la empresa ofrecerá los puestos vacantes básicos de la plantilla (que no conlleven funciones de confianza, dirección o supervisión que siempre serán de libre designación), que se produzcan y no sean amortizados al personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, antes de ofrecerlo a personal externo.
La empresa deberá de describir por escrito las capacitaciones y resto de criterios que considera necesarios para el desempeño del puesto, recogiéndolos en la oferta que presente a la plantilla, y el personal de la empresa, descrito en el párrafo anterior, que reúna dichos requisitos, podrá presentarse a la cobertura del puesto teniendo preferencia para la adjudicación del puesto frente al personal externo.
Asimismo, la empresa establecerá los criterios para determinar la preferencia de la asignación del puesto en caso de que opten al mismo varios candidatos internos pudiendo entre otros considerarse como criterios la formación, antigüedad, etc.
Se establecerá un período de prueba para el trabajador o trabajadora que ocupe el puesto vacante cuya duración será la mitad del tiempo del período de prueba que se establecería para personal externo en atención a la titulación requerida. Es decir, se establecen los siguientes períodos de prueba para las vacantes cubiertas por personal de plantilla:

- Tres meses para los técnicos y titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones.
- Para los trabajadores no cualificados, aprendices y los adscritos al nivel 1, el período de prueba será de 15 días.
- Un mes para el resto de los trabajadores.

Si el candidato interno seleccionado no supera el período de prueba, volverá a ocupar el puesto de origen y el puesto podrá ser ofertado a contratación externa.
Igual derecho de opción y preferencia tendrá el personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, cuando aun no existiendo promoción, se produzca una vacante en otro turno o servicio, que le pueda interesar. El personal interesado presentará su solicitud a la empresa y ésta resolverá la petición que se produzca de forma razonada.

Artículo 10. Movilidad funcional

A efectos del artículo 7, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos.
Podrá aplicarse la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, sin quedar limitada por la pertenencia a una determinada categoría o subgrupo profesional.
Ejercerán de límite de dicha movilidad funcional los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador.
A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada, o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador de la formación antes referida.
A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la legislación vigente.
Con carácter excepcional podrá existir la movilidad funcional entre grupos, siempre que la misma se justifique por razones técnicas u organizativas y por el tiempo necesario para su realización, además, en estos casos se deberá abonar el Plus Funcional.

Artículo 11. Adaptación al puesto de trabajo

Remisión al artículo 11 del CC de Agencias de Viaje.

BOCM-20191213-20

CAPÍTULO IV. Formación

Artículo 12. Formación Profesional

1. Principios Generales:

Dada la experiencia que en ámbitos supranacionales tiene la empresa en el sector, se establecerá un sistema participativo tanto de trabajadores como empresa, con el fin de estudiar las necesidades formativas de los trabajadores, las posibles solicitudes formativas que puedan haberse elevado, así como su eventual puesta en práctica en la empresa en cada momento.
En este sentido, se concibe la formación profesional como un proceso continuo de reciclaje para aquellos trabajadores que ya tengan los conocimientos y capacidades suficientes, así como para transmitirles aquellos conocimientos necesarios sobre las nuevas tecnologías que la propia organización y dinámica de la empresa vayan introduciendo continuamente y que resulten necesarios para el correcto y eficiente desarrollo del trabajo.
La empresa facilitará la formación a los trabajadores utilizando los medios propios o externos a través de los programas formativos, aprobados de manera conjunta por patronales y organizaciones sindicales en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de Agencias de Viaje de la FUNDAE o a través de las organizaciones sindicales y/o centros reconocidos en la red de centros integrados por el sistema nacional de empleo.

2. Objeto de la formación

La formación siempre irá vinculada al propio puesto de trabajo de cada trabajador y a las necesidades de la empresa en cada momento y orientada en todo caso, a los siguientes objetivos:

a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el Grupo Profesional y puesto de trabajo.
b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del trabajo individual.
c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores para el mejor desarrollo de su trabajo.
d) Fomento de la profesionalización y preparación de la función de gestión en el colectivo de Supervisores y *Team Leaders* en RUMBO.
e) Capacitar a los trabajadores para facilitar y fomentar su desarrollo profesional dentro de la empresa.

3. Características:

Para todo lo relativo a las solicitudes, análisis, aprobación y organización de los programas formativos se estará a lo dispuesto en la política de formación establecida para todo el grupo y a las guías internas relativas a formación y desarrollo profesional a nivel de grupo dispuestas para el Career Journey

CAPÍTULO V. Contratación

Artículo 13. Contratación y finiquitos

Remisión al artículo 18 del CC de Agencias de Viaje.

Artículo 14. Contrato para servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción

Remisión al artículo 19 del CC de Agencias de Viaje.

Artículo 15. Dimisiones

Remisión al artículo 20 del CC de Agencias de Viaje.

BOCM-20191213-20

CAPÍTULO VI. Movilidad geográfica y permutas

Artículo 16. Movilidad geográfica

Remisión al artículo 21 del CC de Agencias de Viaje.

Artículo 17. Permutas

Remisión al artículo 22 del CC de Agencias de Viaje.

CAPÍTULO VII. Jornada, horario, vacaciones, licencias, traslados y medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 18. Jornada y Horario

1. Jornada

Remisión al artículo 23.1 del CC Agencias de Viaje.

2. Descansos y libranzas

Remisión al artículo 23.2 del CC Agencias de Viaje.

3. Trabajo en festivos

La prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo, a jornada completa, en los términos anteriormente descritos, tendrá una retribución adicional en concepto de compensación económica por dicha prestación de servicio. Se abonará en el recibo de salarios del mes siguiente, en concepto de Plus de Festivos.
En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.
Atendiendo a las características de la empresa, la distribución anual de los domingos y/o festivos, así como las compensaciones económicas expresadas en el párrafo anterior, podrán verse modificadas, respetándose en todo caso los mínimos establecidos en este Convenio, mediante acuerdo con la empresa y la representación legal de los trabajadores, o con los propios trabajadores en caso de no existir representación de los mismos.
Aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo que no tuvieran previsto en su contrato o pacto posterior la obligación de trabajar en domingo y/o festivo, mantendrán tal derecho como condición personal más ventajosa.
El señalamiento de los domingos y festivos a trabajar por cada trabajador se realizará como fecha máxima el día 1 de marzo del año en curso.
En caso de aperturas de domingos o festivos no previstas por falta de conocimiento y no fuera posible su programación antes del 1 de marzo, se comunicará al trabajador con la mayor antelación posible acumulándose el descanso compensatorio por dicho domingo o festivo trabajado a vacaciones o unido a otro festivo o domingo sin obligación de trabajar y a elección del trabajador.

4. Días de libranza adicionales

Remisión al artículo 23.4 del CC Agencias de Viaje.

5. Horario

El horario de cada centro de trabajo así como el de los trabajadores adscritos a los mismos será acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores o los trabajadores, de común acuerdo. La distribución de la jornada, se efectuará por centro de trabajo con el fin de acercar lo máximo posible la prestación del trabajo a las específicas necesidades de cada unidad productiva. Los horarios de trabajo anuales por centro de trabajo habrán de confeccionarse con fecha límite el último día del mes de febrero de cada año natural. El horario anual y el calendario anual, una vez acordados, habrán de ser difundidos en el seno de cada centro de trabajo afectado para su debida publicidad y conocimiento por parte de los trabajadores.

BOCM-20191213-20

La empresa podrá negociar con la representación legal de los trabajadores acuerdos en materia de distribución de jornada, horario y descansos con el alcance y efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar

La empresa, en aras de mejorar y adoptar medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores, establece la posibilidad de poder acogerse a los siguientes sistemas de trabajo:

1. Horario flexible

Se establece la posibilidad de acogerse a un sistema de horario flexible en los siguientes términos:

- Horario de entrada: de 8 a 10 horas de la mañana.
- Descanso para la comida: 1 hora o 1 hora y media para comer entre las 13 y las 15 horas.
- Horario de salida: aquel que venga determinado en función de la hora de entrada y del tiempo dedicado al descanso para comer, asegurando una jornada de trabajo efectivo de ocho horas de lunes a jueves y de siete horas los viernes.

Este sistema de horario flexible será de aplicación a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito al Departamento de RR.HH con indicación orientativa de las preferencias de horario de trabajo dentro de los márgenes establecidos, en la medida de lo posible, con el fin de ayudar a garantizar la eficiencia organizativa en la empresa.
Por razones de índole productiva y organizativa, los trabajadores que prestan servicios en los Departamento de Fraude y Operaciones no podrán acogerse a este sistema de horario flexible, salvo autorización expresa y por escrito de sus superiores inmediatos, previamente validada por el departamento de RR.HH.
En caso de que se observe un uso fraudulento del mencionado horario flexible por parte de alguno de los trabajadores, la empresa podrá eliminar su posibilidad de acogerse a dicho horario.
En cualquier caso, la empresa se reserva la posibilidad de modificar el presente horario flexible, atendiendo a las circunstancias del mercado en cada momento y de la propia empresa, adecuando el horario a las necesidades productivas y organizativas de la misma que se consideren necesarias.
Asimismo, y con el fin de adecuar los recursos organizativos a las necesidades de cada momento, la empresa se reserva el derecho a hacer uso de la distribución de jornada irregular en los términos previstos en el art. 34.2 del ET.

2. Jornada intensiva los viernes

Se establece la posibilidad de poder acogerse a un sistema de jornada intensiva los viernes.
Únicamente podrán acogerse al sistema de trabajo intensivo los viernes aquellos trabajadores que tengan derecho a acogerse al horario flexible pactado en el artículo 19.1.
En este sentido, se establece una jornada intensiva para los viernes comprendida entre las 08:00 y las 15:00 horas, cumpliendo, en todo caso, 7 horas de trabajo efectivo.
Aquellos trabajadores que no estén interesados en acogerse a dicho sistema, podrán organizar su horario de la manera descrita en el punto anterior.

3. Trabajo en remoto

Se establece la posibilidad de poder acogerse a un sistema de trabajo en remoto en aquellos Departamentos en los que la empresa discrecionalmente lo considere viable en función de las tareas de trabajo y la actividad a desarrollar por cada trabajador.
Características:

- Se podrá trabajar en remoto hasta un día a la semana
- No se permite la acumulación de días de trabajo en remoto.
- Los días de trabajo en remoto deben ser escogidos de una manera racional y priorizando la asistencia a reuniones o eventos que aconsejen realizarse presencialmente

BOCM-20191213-20

- Las solicitudes para trabajar en remoto deben realizarse a través de la herramienta informática de RRHH con al menos 24 horas de antelación a su disfrute y deben ser aprobadas por el responsable directo
- El trabajador es responsable de que el lugar y la conexión sean las adecuadas para realizar sus funciones. Asimismo debe procurar la supervisión y el cuidado adecuado a los dispositivos utilizados, evitando su pérdida o deterioro.
- Todas las políticas, procedimientos y responsabilidades que normalmente se aplican en el trabajo presencial son igualmente aplicables cuando se trabaja en remoto.
- Los gastos derivados de la conexión a internet y los de energía serán por cuenta del trabajador que no podrá reclamar a la empresa su reembolso.
- La aprobación por parte de la empresa del trabajo en remoto a un trabajador, no generará ni consolidará ningún derecho para ese trabajador a futuro en este sentido, ni por tanto, tampoco generará ningún derecho compensatorio en el caso de que se le solicite que retorne a un sistema de trabajo permanente presencial.

4. Adaptación jornada curso escolar

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, los trabajadores con menores a su cargo podrán solicitar cambios en la distribución de su jornada laboral habitual al inicio del curso escolar, por un periodo máximo de dos semanas, presentándose el correspondiente justificante del horario escolar.

5. Derecho a la desconexión digital

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, RUMBO reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Artículo 20. Trabajo Nocturno

Remisión al artículo 24 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 21. Trabajo a Tiempo Parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.
Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación.
Formalización: En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

1. Horas complementarias

Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico entre trabajador y empresa respecto a las mismas en el contrato. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida y no podrán exceder del 50% de las horas ordinarias contratadas.
La jornada máxima anual será del 90% de la jornada anual efectiva establecida para los trabajadores contratados a tiempo completo.
La concreción de las horas complementarias deberá comunicarse al trabajador con un preaviso mínimo de 15 días

BOCM-20191213-20

Artículo 22. Horas Extraordinarias

Remisión al artículo 26 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 23. Vacaciones

Los trabadores adscritos a este Convenio Colectivo tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones por cada año de trabajo efectivo, o a la parte proporcional cuando corresponda.
Se establece la posibilidad de disfrutar de los 22 días hábiles de forma continuada, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y se efectúe la solicitud correspondiente con una antelación mínima de 4 meses, salvo en situaciones de emergencia justificada. Tendrán prioridad para acogerse a esta modalidad los trabajadores cuyas familias vivan en el extranjero, así como aquellos trabajadores que tengan a su cargo familiares en situación de dependencia.
La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.
Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los de vacaciones escolares.
No se computarán como disfrutados los días festivos nacionales, autonómicos o locales, el Sábado Santo y los días 24 y 31 de diciembre, que coincidan con el período total de vacaciones anuales, debiendo acumularse su descanso al período vacacional.
Cuando el empresario obligue al trabajador a realizar un viaje promocional, en ningún caso podrá el trabajador ver reducido su período de vacaciones anual, o cualquier otro de los días de descanso a los que tenga derecho, siendo los días empleados considerados como tiempo de trabajo efectivo. En consecuencia, con lo anteriormente señalado, en el caso de que la empresa realice ofrecimiento de viaje promocional, con carácter voluntario para el trabajador, la duración del mismo podrá ser deducida del período vacacional.
En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 38.3 ET que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se haya originado la incapacidad.

Artículo 24. Permiso no abonable

Se establece la posibilidad de disfrutar de hasta 5 días al año, continuos o alternos, de permiso no abonable con carácter complementario durante los cuales, el trabajador no tendrá derecho a recibir salario alguno, pero mantendrá su cotización a la SS así como la antigüedad en la empresa
Con el fin de poder disfrutar de dichos días, será necesario que:

- El trabajador tenga una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.
- El trabajador preavise a la empresa, al menos, 15 días antes de la fecha de inicio del permiso no abonable.

Por circunstancias excepcionales, en caso de solicitud con menos de 15 días, la empresa también se compromete a estudiar el caso en concreto y dará respuesta a la mayor brevedad posible.
En caso de haber más de una solicitud tendrá prioridad según orden de llegada.
Este permiso no abonable solicitado no debe concurrir con los periodos de temporada alta asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del solicitante, pero será revisable en caso de alguna solicitud por parte de algún trabajador y se le dará respuesta dentro de los periodos establecidos.
La solicitud puede realizarla cualquier trabajador de la empresa, siempre que cumpla con los requisitos establecidos, y la misma debe ser aprobada por el departamento de RRHH. En caso de denegación del permiso la empresa deberá justificar con fundamentos el rechazo del mismo, no habiendo discriminaciones entre trabajadores.

BOCM-20191213-20

Artículo 25. Premio Extraordinario a la falta de Absentismo

Con el fin de fomentar e incentivar la asistencia regular y continuada de los empleados de RUMBO a su puesto de trabajo, comprendidos dentro de los niveles 1 a 3, por considerarlos la empresa esenciales y fundamentales para la estructura y el buen funcionamiento diario del negocio, se establece un premio extraordinario para aquellos trabajadores que muestren un bajo índice de absentismo a lo largo del año en la empresa y pertenezcan a alguno de los niveles de 1 a 3 (ambos inclusive).
Aquel trabajador que durante 12 meses continuados de trabajo efectivo tenga un absentismo menor al 1% de la jornada anual, se verá premiado y beneficiado con un día adicional de vacaciones a disfrutar durante el ejercicio en el que se devengue su derecho a dicho disfrute, el cual se sumará a los 22 días laborales de vacaciones anuales establecidos en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.
De manera adicional, aquel trabajador que durante 12 meses continuados de trabajo efectivo tenga un índice de absentismo igual a 0%, además el día extraordinario de vacaciones mencionado en el párrafo precedente, recibirá un premio en metálico por importe de 120 € brutos a pagar en nómina del mes siguiente a aquél en el que se devengó el derecho.
Los dos premios recogidos en este artículo en caso alguno podrán tener consideración de salario o de derecho adquirido, ni serán consolidables a futuro, pues no retribuyen el trabajo efectivamente realizado, sino que se trata de un premio extraordinario, discrecional y puntual para favorecer el 0% de absentismo en los niveles 1 a 3.
A efectos del presente artículo, se computará como absentismo toda falta de prestación del trabajo efectivo, aun estando justificada. Asimismo, la falta parcial de prestación de trabajo efectivo dentro de una jornada diaria computará proporcionalmente para el cálculo del 1% o 0 % mencionado en este artículo.
No serán computables como absentismo a los efectos del presente artículo los siguientes días:

- Las vacaciones anuales, entendidas éstas como los 22 días laborales recogidos en el art. 23 del presente Convenio Colectivo.
- Los días 24 y 31 de diciembre y el Sábado Santo.
- Los días de baja por maternidad y de baja por paternidad durante los que el trabajador esté cobrando la prestación legal correspondiente.
- Los días en los que el trabajador se encuentre de viaje corporativo dentro del desarrollo normal del trabajo.
- Los días de formación planificada por la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

Por razones de organización interna, el cómputo de absentismo se realizará comprendiendo el año natural, entre los meses de enero y diciembre de cada año.

Artículo 26. Viajes corporativos

Se estará a lo dispuesto en la política corporativas de viajes de empresa. Sin perjuicio de lo anterior, en lo no regulado por la mencionada política se tendrá en cuenta lo siguiente:

La jornada comienza:

- En vuelos en Europa y norte de Africa 1,5 horas antes de la salida del vuelo
- En el resto de vuelos, 2 horas antes de la salida del vuelo
- Para los trenes, 15 minutos antes de la salida

La jornada finaliza en la hora efectiva de llegada del vuelo o tren.
El día del viaje, la jornada laboral finaliza cuando el trabajador deja efectivamente de trabajar y no cuando le tocaría hacerlo según su jornada de ese día.
Todos los excesos y defectos de horas de trabajo se comunicarán a RRHH que los ubicará en una bolsa de horas establecida a tal efecto. Las horas acumuladas en dicha bolsa se pueden utilizar durante el trimestre en el que se realice el viaje y el siguiente y deberá existir común acuerdo empresa y trabajador en el/los días concretos que deberán tomarse en jornadas completas. Lo no utilizado en el periodo pactado se liquidará en la siguiente nómina.

BOCM-20191213-20

CAPÍTULO VIII. Licencias y Permisos

Artículo 27. Licencias retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Matrimonio o pareja de hecho: 16 días naturales.
b) Fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
c) Fallecimiento de hermanos: 3 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
d) Fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.
e) Enfermedad grave de cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado: 6 días naturales.
f) Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días.
g) Para el cumplimiento de deberes públicos, acudir al notario, la renovación de permisos de trabajo, residencia, pasaporte: el tiempo indispensable cuando la cita coincida en el horario laboral.
h) Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año.
i) Cambio de domicilio: Por traslado de domicilio habitual, cuando el mismo este dentro de la misma localidad de residencia, 1 día. En el caso de que dicho traslado se realice fuera de la localidad de residencia, 2 días.
j) Boda de padres, hijos o hermanos, incluso con parentesco político: el día de la boda.
k) Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico durante su jornada laboral, la empresa concederá un permiso de hasta 2 horas sin pérdida de retribución contra la presentación de justificante válido. El exceso sobre esas 2 horas se deberá recuperar.
l) Tiempo imprescindible para acompañar a descendientes en edad pediátrica, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: Hasta 3 veces al año.
m) Tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes dependientes, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: Hasta 3 veces al año.
n) Tiempo imprescindible para el examen del carnet de conducir.

Se acuerda la posibilidad de disfrutar el permiso por hospitalización de familiares por enfermedad grave o accidente en días completos, distribuyendo los días de forma no necesariamente consecutiva, sin que esta redistribución de los días suponga un cambio en la naturaleza de los mismos, es decir, si el día trasladado fuera laborable tendría que seguir siéndolo y si fuera no laborable para el trabajador debería seguir siéndolo también. El permiso no podrá prolongarse más allá del hecho causante.
A los efectos del presente artículo, y según lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a consanguinidad y afinidad, la familia política se equiparará a la familia biológica.
En todos los casos habrá de justificarse debidamente el motivo del permiso y las circunstancias excepcionales que en el mismo concurran.
A los efectos del presente Convenio colectivo, se reconoce a las parejas de hecho legalmente constituidas, los mismos beneficios que a las de derecho. En todo caso, el permiso de matrimonio o de pareja de hecho, únicamente se disfrutará una vez, siempre que sea con la misma persona, cualquiera que sea la forma de unión, civil o religiosa.

Artículo 28. Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas

Remisión al artículo 29 del CC Agencias de Viaje.

BOCM-20191213-20

CAPÍTULO IX. Suspensiones y excedencias

Artículo 29. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y el reingreso deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

29.1 Excedencia voluntaria:

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria.
Excedencia voluntaria es aquella que se concede por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior 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.
Deberá ser solicitada por escrito con una antelación mínima de 30 días y el plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a 20 días.
La no concesión de esta excedencia estará basada en alguna de las siguientes causas:

a) No alcanzar la antigüedad mínima de un año en la empresa.
b) Haber disfrutado de otra excedencia en los 4 años anteriores desde el final de la anterior excedencia.
c) Destinar el tiempo de la excedencia para trabajar en otra empresa de este sector.

Una vez en situación de excedencia voluntaria, en el caso de que el trabajador solicitase la reincorporación a la empresa antes de que finalice el período de excedencia concedido o no exista vacante de su categoría, y siempre que la empresa haya expresado por escrito su negativa a dicha incorporación, el trabajador se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.
Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.
En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la empresa se lo comunicará por escrito.
El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar, entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

29.2 Excedencia forzosa por cargo sindical:

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa los trabajadores que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador excedente tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en la función desempeñada.

29.3 Excedencia voluntaria con reserva de puesto

El trabajador con una antigüedad en la empresa igual o superior a 12 meses, podrá solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reincorporación en un puesto del mismo nivel salarial para recibir formación.
Esta excedencia tendrá una duración de un año, no pudiendo existir, salvo pacto en contrario, prórroga alguna del período de tiempo inicialmente solicitado. No obstante lo anterior, mediante mutuo acuerdo de las partes, la duración podrá establecerse en un periodo comprendido entre los 6 meses y un año.
El trabajador deberá preavisar por escrito a la empresa con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia, y en dicho escrito deberá constar alusión expresa al presente artículo.
La finalidad del ejercicio de esta excedencia por parte del trabajador será la de ampliar su formación profesional.
Se considerará como formación a este respecto, los períodos de estancia en el extranjero superiores a seis meses dentro del período del año de excedencia.

BOCM-20191213-20

La formación objeto de esta excedencia debe estar directamente vinculada a la actividad de la Empresa y debe aportar valor al desempeño del trabajo en la misma, de tal manera que favorezca o mejore la calidad de la prestación de servicios.
A tal efecto, el empresario podrá solicitar en el momento de la petición de reincorporación del trabajador acreditación documental de la formación o de los estudios realizados durante dicho período. En el supuesto de que el trabajador no pudiese justificar la realización de estos estudios, perderá el derecho a la reserva automática conservándose el derecho de reincorporación establecido para la excedencia voluntaria.
Esta excedencia, en ningún caso, podrá solicitarse para trabajar en otra empresa vinculada por el ámbito del Convenio colectivo del sector estatal de agencias de viaje; con el fin de acreditar fehacientemente este hecho, cuando el trabajador solicite su reincorporación, deberá aportar certificado de vida laboral. En el supuesto de que el trabajador hubiese prestado servicios en otra empresa vinculada por dicho Convenio perderá su derecho a la reincorporación.
Asimismo, no podrán coincidir en el disfrute de este derecho el 34% o más de los trabajadores pertenecientes al mismo centro de trabajo, unidad productiva, oficina o departamento. En este caso el trabajador podrá solicitar la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.
Para la reincorporación en el puesto de trabajo, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con treinta días naturales de antelación a la fecha de la terminación de la excedencia, estando la empresa obligada a la readmisión del trabajador al finalizar dicho período. Si el trabajador no solicita su reincorporación en el plazo marcado se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa.
Salvo pacto en contrario, no procederá la reincorporación del trabajador en situación de excedencia hasta que no se haya agotado íntegramente el período solicitado por el trabajador
No podrá ser ejercitado este derecho por el mismo trabajador, hasta que no hayan trascurrido cuatro años de la incorporación a la empresa desde el término de la excedencia recogida en este artículo. El período de tiempo de duración de esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.
Terminada la excedencia regulada en este artículo, el trabajador podrá optar por acogerse a la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T., en este último caso, 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. Para ejercer este derecho el trabajador igualmente deberá solicitarlo por escrito treinta días naturales antes de finalizar el período de excedencia.
Podrán acogerse a la excedencia regulada en este artículo los trabajadores con niveles profesionales comprendidos entre el 1 y el 5 (ambos inclusive). El resto de los niveles, dado su mayor grado de responsabilidad únicamente podrán acogerse a este derecho previo acuerdo con la empresa.

CAPÍTULO X. Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 30. Principios generales

Remisión al artículo 31 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 31. Maternidad y Paternidad

Remisión al Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y a la Disposición Transitoria decimotercera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Artículo 32. Lactancia

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los progenitores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El número de días de acumulación será de 14 días laborables o la parte proporcional de los mismos en caso de que la trabajadora o el trabajador se acojan a alguna suspensión del contrato de trabajo de las establecidas en el presente Convenio colectivo.
Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, que podrá ser ejercido por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

BOCM-20191213-20

Las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia y tampoco podrán atender a los viajes de empresa.

Artículo 33. Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares

1. Reducción de jornada por guarda legal y cuidados de familiares

El trabajador podrá acogerse a una situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un menor de 12 años y/o por razones de guarda legal de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, tanto en la reducción de jornada por guarda legal como por cuidado directo de un familiar, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
En el supuesto de que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo o departamento se acogieran a las medidas contempladas en la legislación vigente sobre reducción de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajador y empresa el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo en el que presten sus servicios. En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero ejercite la reducción de jornada basada en estas causas.
En cuanto a la reducción de jornada, las partes intentarán promover el acuerdo; no obstante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y particularmente en los artículos 37.5 del E. T., en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) , para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
No obstante, según lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de la empresa y a través de la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a la que se refiere el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

2. Licencia/permiso por guarda legal

Se podrá solicitar por razones de guarda legal de menores de 12 años o disminuidos físicos o psíquicos, de acuerdo con los términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.
Se podrán alcanzar acuerdos en el seno de la empresa para intentar conciliar el ejercicio de este derecho y a su vez garantizar el correcto desarrollo de la actividad empresarial durante todas las horas de servicio.

Artículo 34. Víctima de violencia en el ámbito familiar o doméstica y de género

Remisión al artículo 37 del CC Agencias de Viaje.

BOCM-20191213-20

CAPÍTULO XI. Retribuciones

Artículo 35. Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas, básicamente, por los siguientes conceptos remunerativos:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre.
- Plus Transporte.
- Plus N.O.L., en caso de haberlo
- Complemento a devengos, en caso de haberlo
- Plus de Festivos, en caso de haberlo.
- Plus Funcional. Tal complemento tendrá el carácter de no consolidable habida cuenta de que su devengo y percepción depende exclusivamente del puesto de trabajo asignado al trabajador. Se incluyen dentro de este complemento, entre otros, los denominados «Plus de cargo», «Plus de jefatura», «Plus de responsabilidad y/o dedicación», «Plus de puesto», «Plus de dirección», «Plus de cargo jefatura» y «Plus de destino».
- Plus de actividad, en caso de haberlo
- Plus de idiomas, en caso de haberlo
-

La empresa podrá consensuar con el trabajador o con la representación legal de los trabajadores el abono de los conceptos salariales de carácter variable.

Plus Funcional y Plus Festivos 2019:

CONCEPTO	2019
Plus Funcional Mínimo	112,99 €
Plus Festivos 1º a 6º día	45,54 € / domingo o festivo trabajado
Festivos desde 7º día	51,26 €/ domingo o festivo trabajado

Los incrementos anuales de estos dos Pluses serán iguales a los que recoja el Convenio Colectivo del sector de las Agencias de Viaje para los años 2019, 2020 y 2021.

Artículo 36. Salario base y Plus NOL

Los salarios base y Plus NOL mensuales para 2019 por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6, serán los siguientes:

NIVEL	SALARIO BASE 2019	PLUS NOL 2019
10	1.783,62 €	
9	1.636,36 €	
8	1.501,25 €	
7	1.377,30 €	
6	1.311,71€	
5	1.249,25 €	
4	1.189,75 €	0,82 €
3	1.091,52 €	
2	1001,39 €	6,61 €
1	918,71 €	

Los incrementos anuales de estos conceptos serán iguales a los que recoja el Convenio Colectivo del sector de las Agencias de Viaje para los años 2019, 2020 y 2021.
Cuando las empresas abonen los salarios mediante cheques bancarios, procurarán librar tales instrumentos de pago sobre entidades bancarias de la máxima proximidad posible al centro de trabajo y, en el supuesto de que el horario de los trabajadores coincida con el bancario, se concederá a los mismos el tiempo necesario para hacer efectivo tal instrumento de pago, pero garantizando en todo caso la continuidad del servicio, de forma que no se produzca una salida masiva y simultanea de los trabajadores, procurando que las respectivas oficinas o departamentos queden siempre atendidos. Cuando se opte por efectuar el pago por transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta o libreta se produzca en la fecha habitual de pago.

BOCM-20191213-20

Artículo 37. Gratificaciones Extraordinarias

Remisión al artículo 40 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 38. Plus Transporte

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán las cantidades siguientes:
Todos los Niveles para el año 2019 recibirán una cantidad de 115,69 € en concepto de Plus Transporte.
Para los años 2019, 2020 y 2021, dicho Plus se verá incrementado en la cuantía que establezca, en su caso, el Convenio Colectivo del sector de Agencias de Viaje para dichos años.
Estas cantidades serán abonadas mensualmente, en 11 pagos de la misma cuantía, junto con los salarios correspondientes.
Este importe se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de los conceptos retributivos, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39. Salidas y dietas

Remisión al artículo 42 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 40. Planes de retribución flexible

Remisión al artículo 43 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 41. Plus Actividad

Aquellos trabajadores que de manera voluntaria y a propuesta de la empresa realicen actividades distintas y adicionales a las habituales, podrán recibir una compensación adicional cuya cuantía se definirá de mutuo acuerdo en función de las actividades asignadas.
Este plus se percibirá sólo en aquellos meses en los que se realice efectivamente la/s actividad/es que lo originan y no será absorbible ni compensable mientras no esté consolidado de manera permanente bajo otro concepto.
La aplicación de este Plus sólo será posible para casos excepcionales y tendrá una duración máxima de 6 meses, transcurridos los cuales se consolidará en la nómina si se siguen realizando las tareas que lo originaron o se eliminará si ya no se realizan dichas tareas.
Las cantidades abonadas por este concepto se detallarán en la nómina con la denominación de “Plus actividad”.

Artículo 42. Plus N.O.L.

Este plus garantiza a los trabajadores afectados las diferencias salariales producidas en el salario base que el trabajador viniera percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2009, por la conversión de las antiguas categorías profesionales a partir del 1 de enero de 2010 a los nuevos niveles económicos concretados en las tablas salariales del Nuevo Ordenamiento Laboral fijadas en el Convenio Colectivo del sector de Agencias de Viaje publicado en el B.O.E. el 22 de agosto de 2013.
Las diferencias económicas que compondrán el plus NOL, en los términos anteriormente descritos, no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador obtuviera el nivel económico superior, momento en el cual se absorberá el plus; hasta ese momento, las cantidades correspondientes estarán sujetas a los incrementos pactados correspondientes a cada año.
Se detallará en la nómina, en la columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «PLUS N. O. L.».

BOCM-20191213-20

Artículo 43. Complemento a devengos

Este complemento reflejará aquellas cantidades con las que el empresario mejora la remuneración de forma voluntaria a un trabajador, por acuerdo entre las partes en el momento de la contratación o durante la relación laboral, o como mejora por la calidad del trabajo que se realiza.
Se detallará en la nómina, en columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «Complemento a devengos».
De forma enunciativa y no limitativa dentro del Complemento a devengos quedarían englobados los siguientes pluses:

- Plus voluntario.
- Mejora voluntaria.
- Complemento personal.

Artículo 44. Plus de idiomas

Se acuerda el devengo y pago de un plus de idiomas a todos aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- Pertenecer al Departamento de Televenta o Backoffice en cualquiera de los productos y mercados en los que opera la empresa
- Tener la categoría comprendida entre los niveles 1 y 3
- Utilizar varios idiomas distintos de manera diaria para atender a clientes y/o usuarios de diferentes mercados, siendo uno de estos idiomas distintos al nativo e inglés
- El importe de este plus será:

    - 100€ si es un idioma
    - 180€ si son dos idiomas
    - 240€ si son tres o más idiomas

Por razones organizativas el Plus de idiomas será aplicable desde Agosto de 2.019

Artículo 45. Bonificación por nacimiento

Con el objeto de favorecer y apoyar la natalidad, la empresa abonará un plus de 300€ brutos por alumbramiento a aquellos trabajadores que tengan hijos a partir de la firma del presente Convenio y durante su vigencia. El pago se realizará en la primera nómina que tenga lugar tras el nacimiento.
Por razones organizativas esta bonificación será aplicable desde Agosto de 2.019

Artículo 46. Anticipos

Empresa y trabajadores podrán pactar de mutuo acuerdo la formalización de anticipos sobre nómina. Para ello, los trabajadores realizarán una propuesta que la empresa debe analizar en base a las circunstancias individuales de cada caso y decidir si se otorga, deniega o se pide alguna modificación, todo ello dentro del plazo de 72 horas desde que se recibe la solicitud.
Estos acuerdos se deben reflejar por escrito, describiendo los detalles de la operación y firmando ambas partes en el mismo en señal de conformidad
Con el objeto de evitar que los trabajadores que viajen por trabajo adelanten el importe de los gastos inherentes a los mismos, la empresa pone a su disposición la emisión de una tarjeta de crédito gratuita cuyo titular es el trabajador, que permite sufragar los mencionados gastos que se pasarán a cobro en la cuenta bancaria del empleado el día 20 de cada mes sobre los cargos realizados el mes anterior. De esta manera una vez se realice el cargo en la cuenta, el trabajador ya habría recibido el correspondiente reembolso.

BOCM-20191213-20

CAPÍTULO XII. Previsión Social

Artículo 47. Gratificación por vinculación

Remisión al artículo 45 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 48. Seguro de vida y Accidentes

Remisión al artículo 46 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 49. Plan de pensiones

Remisión al artículo 47 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 50. Incapacidad temporal

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de I.T., el trabajador perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% del salario real, tomando como base para su cálculo el del mes anterior al de la baja por I.T., a partir del primer día de la baja, y por un período máximo de 12 meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de I.T. No obstante este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de I.T., el trabajador continuará percibiendo dicha diferencia económica.
En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de I.T., se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación.
Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores con un grado de absentismo laboral superior al 5% en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Artículo 51. Uniformes

Remisión al artículo 49 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 52. Servicio de lanzadera gratuito facilitado por la sociedad propietaria de las instalaciones donde se ubica el centro de trabajo de RUMBO

La empresa deberá realizar sus mejores esfuerzos para conseguir que el servicio de lanzadera gratuito que actualmente tiene instaurado la sociedad propietaria de las instalaciones en las que actualmente se encuentra ubicado el centro de trabajo de RUMBO (calle Proción nº1, La Florida, 28023 Madrid), sea adecuado a las necesidades y estructura horaria de los trabajadores de RUMBO.
Esta obligación de intentar negociar el servicio de lanzadera de la sociedad propietaria de las instalaciones del centro de trabajo de RUMBO sólo existirá en la medida en la que dicha sociedad mantenga el servicio de lanzadera, lo cual es totalmente ajeno a la voluntad y control de la empresa.
Así mismo y en la medida que el centro de trabajo de RUMBO se encuentre ubicado en las instalaciones de la calle Proción nº1, la empresa se compromete a intentar alcanzar el mayor número de acuerdos posibles con la sociedad propietaria de las instalaciones en las que actualmente se encuentra ubicado el centro de trabajo de RUMBO, con el fin último de tratar de conservar un servicio de lanzadera calidad, adecuado a los horarios de los trabajadores de RUMBO.

BOCM-20191213-20

CAPÍTULO XIII. Seguridad, salud laboral, igualdad, diversidad sexual y medio ambiente

Artículo 53. Seguridad y salud laboral

Remisión al artículo 50 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 54. Pausas en PVD

Remisión al artículo 51 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 55. Vigilancia de la salud

Remisión al artículo 52 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 56. Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud

Remisión al artículo 53 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 57. Políticas de igualdad

Remisión al artículo 54 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 58. Protección medioambiental

Remisión al artículo 55 del CC Agencias de Viaje.

CAPÍTULO XIV. Compensación, absorción y garantías

Artículo 59. Absorción y compensación

Remisión al artículo 56 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 60. Garantías ad personam

Remisión al artículo 57 del CC Agencias de Viaje.

CAPÍTULO XV. Comisión mixta paritaria

Artículo 61. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo además de las que le correspondan legalmente.
La Comisión Paritaria se constituirá a los 30 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOCAM.
La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de ocho miembros, cuatro de los cuales serán designados por los firmantes de cada una de las partes. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la representación de los trabajadores de la empresa.
El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas, pudiendo ser objeto de modificación en el caso en que se produzca una renovación total o parcial de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, cuando éstos últimos así lo decidan.
La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes.

BOCM-20191213-20

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días naturales desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. El plazo se ajustará al legalmente establecido en los casos en los que normativamente se establezca un período inferior para resolver.
c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio
e) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno, que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, en lo no previsto en este texto, se establece que:

1.- La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.
2.- Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.
3.- De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

CAPÍTULO XVI. Sindicatos, comités de empresa y delegados de personal

Artículo 62. De los sindicatos

Remisión al artículo 59 del CC Agencias de Viaje

Artículo 63. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal

Remisión al artículo 60 del CC Agencias de Viaje

CAPÍTULO XVII. Infracciones y Sanciones

Artículo 64. Principios

Remisión al artículo 61 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 65. Faltas de los trabajadores

Remisión al artículo 62 del CC Agencias de Viaje.

BOCM-20191213-20

Artículo 66. Sanciones

Remisión al artículo 63 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 67. Potestad sancionadora

Remisión al artículo 64 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 68. Abuso de autoridad

Remisión al artículo 65 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 69. Deber de confidencialidad y de secreto

Remisión al artículo 66 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 70. Prescripción

Remisión al artículo 67 del CC Agencias de Viaje.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Empresa en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación del régimen salarial

De conformidad con lo establecido en el artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en el presente Convenio Colectivo a RUMBO cuya estabilidad pudiera verse comprometida como consecuencia de tal aplicación. No obstante la empresa podrán recurrir a lo regulado en el artículo 82.3 del ET cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año han sido pactados en el Convenio Colectivo, no serán de necesaria y obligada aplicación para la empresa si acredita, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior o previstas para el ejercicio en el que se solicita la inaplicación a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.
2. En estos casos la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán a la Comisión Mixta Paritaria el incremento salarial acordado, de ser diferente al señalado en el Convenio Colectivo.
3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en esta Disposición Adicional, la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo con una antelación de 15 días hábiles.
En caso de no existir representación de los trabajadores en la empresa, tal comunicación será efectuada a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.
4. Atendiendo al objetivo causal del sistema de inaplicación regulado en la presente Disposición Adicional, el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de inaplicación pueda ser objeto de absorción conforme a lo previsto en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo con los requisitos y presupuestos allí regulados.
Solo después de agotada esta posibilidad se iniciará, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.
5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como la disminución de ingresos o ventas en los tres últimos trimestres atendiendo a los datos contables o previsiones que aporte la empresa.
6. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de la empresa.

BOCM-20191213-20

7. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (Balances, Cuentas de Resultados, y, en su caso, informe de Auditores o de Censores de Cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Asimismo, habrán de entregar una memoria sobre las medidas de carácter general y específico que tengan previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro), y, asimismo, las previsiones para la adaptación al régimen salarial del Convenio.
8. En este sentido, si la empresa tuviese una plantilla de entre 25 y 50 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores y Censores Jurados de Cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas reales o previstas. A estos fines, se considerará documentación acreditativa de las pérdidas las cuentas anuales depositadas por la empresa en el Registro Mercantil de su domicilio.
9. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.
10. En todo caso, si la empresa alega encontrarse en la situación que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del Convenio, acompañando copia de la comunicación realizada con tal motivo a la representación de los trabajadores en la empresa para el inicio de la negociación.
11. De producirse acuerdo en las negociaciones entre empresa y representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del Convenio. De no alcanzarse acuerdo en los quince días siguientes a la comunicación a los representantes de los trabajadores regulada en el punto 3, las partes remitirán a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio y en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la fecha de la comunicación, la documentación necesaria para que la Comisión pueda pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el proceso negociador desarrollado en el ámbito de la empresa.
12. La Comisión Mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para que el acuerdo se produzca en el ámbito de la empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada. La decisión de la Comisión Mixta Paritaria no prejuzga el derecho de cualquiera de las partes implicadas para acudir a la jurisdicción social mediante la vía de conflicto colectivo.
13. La empresa que, cumplidos todos los presupuestos y trámites del presente precepto se hubiera acogido al sistema de inaplicación previsto y, una vez transcurrido el ejercicio correspondiente al mismo, continuara en situación de déficit o pérdidas, deberá cumplir los referidos trámites y procedimientos para poder aplicar en el nuevo ejercicio la posibilidad de inaplicación que se regula, debiendo, en otro caso, proceder a la aplicación de las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio.
Asimismo, el descuelgue salarial tendrá como límite cuantitativo el monto total de las pérdidas que hayan sufrido en los ejercicios de referencia. El descuelgue salarial habrá de aplicarse de forma proporcional según los salarios correspondientes a cada nivel.
14. Las partes firmantes dejan constancia de que en el fondo de las previsiones establecidas en esta Disposición Adicional subyace la intención de mantener el número de trabajadores en la empresa eventualmente afectada, procurándose dicho mantenimiento sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada empresa y de los pactos que éstas últimas puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

Segunda: Acuerdos interconfederales

Remisión a DT Segunda del CC Agencias de Viaje.

Tercera: Conservación del Convenio colectivo

Remisión a DT Tercera del CC Agencias de Viaje.

BOCM-20191213-20

Cuarta: Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos, interpretaciones o discrepancias que pudieran surgir en torno al contenido y aplicación del presente Convenio se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

De acuerdo con lo establecido en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se regulan en el presente Convenio Colectivo de Empresa con carácter prioritario sobre cualquier Convenio de sector las siguientes materias:

- Ámbito de aplicación (art. 1, 2 y 3).
- Vigencia y duración (art. 4 y 5).
- Clasificación profesional (art. 6).
- Niveles Salariales de entrada (art. 6.3).
- Progresión (art. 7).
- Promoción (art. 8).
- Puestos vacantes (art. 9).
- Movilidad funcional (art. 10).
- Formación Profesional (art. 12).
- Contratación y finiquitos (art. 13).
- Trabajo en festivos (art. 18.3).
- Horario (art. 18.5).
- Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (art. 19).
- Trabajo a tiempo parcial (art. 21)
- Vacaciones (art. 23).
- Vacaciones no retribuidas (art. 24).
- Premio Extraordinario a la falta de absentismo (art. 25).
- Viajes corporativos (art. 26)
- Licencias retribuidas (art. 27)
- Excedencias (art. 29).
- Lactancia (art.32)
- Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares (art. 33).
- Estructura salarial (art. 35).
- Salario base y Plus NOL (art. 36).
- Plus Transporte (art. 38).
- Plus Actividad (art. 41).
- Plus NOL (art. 42).
- Complemento a devengos (art. 43).
- Plus de idiomas (art. 44)
- Bonificación por nacimiento (art. 45)
- Anticipos (art. 46)
- Incapacidad Temporal (art. 50).
- Servicio de lanzadera (art. 52).
- Comisión Paritaria (art. 61).
- Régimen de inaplicación del régimen salarial (DA Primera).
- DF Primera.
- DF Segunda.

BOCM-20191213-20

El resto de materias se regularán por el Convenio Colectivo para el sector de Agencias de Viaje publicado en el B.O.E. 21 de noviembre de 2016, código de Convenio 99000155011981.
Por otro lado, se declaran expresamente derogados y sin efecto aquellos acuerdos colectivos que se hayan podido firmar con anterioridad a la firma del presente Convenio en el seno de la empresa.

Segunda

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por la parte empresarial, la mercantil Red Universal de Marketing y Bookings Online S.A, y por parte de los trabajadores, el Comité de Empresa existente en la misma a la fecha de la firma.

(03/38.011/19)

http://www.bocm.es BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID D. L.: M. 19.462-1983 ISSN 1989-4791