

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Red Universal de Marketing y Bookings Online, Sociedad Anónima” (RUMBO) (código número 28100511012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Red Universal de Marketing y Bookings Online, Sociedad Anónima” (RUMBO), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de julio de 2014; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, 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 20 de noviembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA RED UNIVERSAL DE MARKETING
Y BOOKINGS ONLINE, S. A. (RUMBO)**

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. 22 de agosto de 2013, 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, así como a los centros de trabajo que RUMBO pueda abrir en un futuro en dicha Comunidad.

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.

Artículo 5. Duración y denuncia

La vigencia de este Convenio será desde el 25 de julio de 2014 hasta el 24 de julio de 2017, 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 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, to-

das 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 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 | 0-1-2-3 |

El Nivel 0 está previsto para contrataciones de trabajadores que desarrollarán funciones básicas de naturaleza administrativa o informática, tareas auxiliares o de apoyo a otros departamentos que implican un nivel básico de destreza y experiencia.

No podrá haber más del 5% de la plantilla total de la empresa asignada al Nivel 0.

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.

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.

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 considere necesarios para el desempeño del puesto, recogiendo los 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 0 y 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. Trabajos de capacidad disminuida

Remisión al artículo 11 del CC de Agencias de Viaje.

Capítulo IV

Formación

Artículo 12. Formación Profesional**1. Principios Generales:**

Ante la constatación de la falta de oferta formativa en el mundo laboral español y ante las nuevas tecnologías que comporta esta actividad, ya conocida y regulada hace tiempo tanto en Europa como en países fuera del ámbito comunitario, y dada la experiencia que en ámbitos supranaciona-

les 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 medios de la Fundación Laboral de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de Agencias de Viaje o 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 Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (F.T.F.E.), o a través de las organizaciones sindicales y/o centros reconocidos en la red de centros integrados por el sistema nacional de empleo.

2. Características:

Las materias sobre las que versará la formación serán acordadas al inicio del ejercicio conjuntamente por cada departamento, RR.HH y la representación legal de los trabajadores, previa consulta a los empleados que prestan sus servicios en cada departamento, con el fin de analizar las necesidades formativas que en su caso puedan surgir en los mismos.

En estos supuestos, cada trabajador tendrá derecho a que se le impartan un mínimo de 40 horas anuales de formación, la cual, en la medida de lo posible y atendiendo a las necesidades de cada momento, será impartida dentro del horario laboral, en caso contrario, se impartirá fuera del mismo.

Toda formación ofertada por la empresa y a la que no acuda el trabajador por motivos no relacionados a su trabajo en la empresa, se tendrá por realizada y computada a efectos de las 40 horas anuales.

Quedarán excluidas del cómputo de las 40 horas anuales la formación relativa a la prevención de riesgos laborales.

3. 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:

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el Grupo Profesional y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del trabajo individual.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores para el mejor desarrollo de su trabajo.
- Fomento de la profesionalización y preparación de la función de gestión en el colectivo de Supervisores y Team Leaders en RUMBO.
- Capacitar, técnicamente, a los trabajadores, desde el punto de vista del reciclaje y la actualización en su ámbito de competencia.

Capítulo V

Contratación

Artículo 13. Contratación y finiquitos

Los contratos de trabajo a los que se refiere la legislación deberán ser comunicados a la representación legal de los trabajadores mediante entrega, en un plazo no superior a diez días, de copia o fotocopia de los mismos, que contendrá los datos que dicha norma determina. En defecto de representación legal de los trabajadores, dicha comunicación se remitirá a la representación sindical en la empresa, si lo hubiere, debiendo observar sigilo profesional sobre dicha información, y siempre que el trabajador afectado no se oponga expresamente.

La copia básica a entregar consistirá en una fotocopia íntegra del contrato en la que se suprimirán aquellos datos que afecten a la intimidad personal del trabajador.

Por lo que se refiere a los contratos en prácticas, la duración máxima del contrato de trabajo en prácticas será de dos años. Cuando se concierten contratos de duración inferior, las partes podrán prorrogarlos por períodos de tres meses sin que, computado el período inicial y sus prórrogas, el contrato supere los dos años de vigencia. La retribución del trabajador contratado en prácticas será la que determine la normativa vigente. Los trabajadores contratados en prácticas deberán serlo para el nivel profesional, acorde con su titulación y cualificación profesional, que permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Su retribución mínima será del 60% durante el primer año de vigencia de contrato y el 75% durante el segundo año de vigencia del contrato. No obstante, una vez finalizado el contrato en prácticas, podrán ser contratados por la empresa en cualquiera de los niveles y categorías previstas en el presente Convenio.

El período de prueba habrá de ser pactado por escrito y será de seis meses para los técnicos titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones, y para el resto de los trabajadores, de dos

meses (o tres meses si la empresa tuviese menos de 25 trabajadores). Para los trabajadores no cualificados, aprendices y los adscritos al nivel uno y cero, el período de prueba se reducirá a un mes.

En materia de contrato para la formación, su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, regulándose por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo. Si el contrato para la formación se hubiera concertado por un período inferior a tres años, las partes podrán acordar prórrogas, según la normativa vigente. La duración total del contrato, sumado período inicial y prórrogas, no podrá ser superior a tres años. Por lo que se refiere a la limitación del número de contratos para la formación que la empresa podrá contratar, se estará a la escala prevista en la legislación vigente en el momento de la contratación.

Para determinar el número de trabajadores por empresa se excluirá a los vinculados a la misma por un contrato para la formación.

En el contrato para la formación se podrá pactar por escrito un período de prueba de un mes.

Los representantes de los trabajadores serán informados de los contratos que suscriba la empresa con empresas de trabajo temporal.

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.

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

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.

Los trabajadores ubicados en grandes superficies comerciales o zonas de especial interés turístico en las condiciones anteriormente descritas, así como los trabajadores afectados por los festivos de apertura autorizada por las Comunidades Autónomas, o cualquier otro supuesto que se pudiera dar, incluyendo las nuevas contrataciones que se pudieran realizar según lo establecido en la legislación vigente, siempre que presten servicios receptivos de forma habitual, quedan exceptuados de la retribución adicional establecida para la prestación de servicio realizada en domingo y/o festivo.

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 anteriores, 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.

Aquellos trabajadores que tuvieran un régimen especial de trabajo y compensación por ser zona de especial interés turístico declarada oficialmente, 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.

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, tendrán un horario de 08:00 a 16:00, comprendiendo una hora de descanso para comer.

3. Trabajo a domicilio.

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

Para poder acogerse a un sistema de trabajo a domicilio, será necesario contar con la aprobación por escrito del supervisor directo del departamento en el que preste servicios el trabajador y de

RR.HH, quiénes, bajo su discreción y atendiendo a las circunstancias de la empresa y del departamento en cada momento, podrán: (i) aceptar la solicitud del trabajador en sus mismos términos, (ii) establecer un porcentaje máximo de la jornada laboral durante la que el trabajador podrá prestar servicios en régimen de trabajo a domicilio, o (iii) denegar dicha solicitud.

Sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo con las circunstancias y necesidades existentes en la empresa en cada momento, la empresa podrá solicitar al trabajador el retorno a un sistema de trabajo presencial o podrá modificar las condiciones inicialmente pactadas para el trabajo a domicilio en cualquier momento.

En estrecha relación con el párrafo anterior, la aprobación por parte de la empresa del trabajo a domicilio 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 presencial.

Artículo 20. Trabajo nocturno

Remisión al artículo 24 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 21. Trabajo a tiempo parcial

Remisión al artículo 25 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 22. Horas extraordinarias

Remisión al artículo 26 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 23. Vacaciones

Los trabajadores 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.

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. Vacaciones no retribuidas

Se establece la posibilidad de disfrutar de hasta 5 días adicionales de vacaciones con carácter complementario a los actuales 22 días, durante los cuales, el trabajador no tendrá derecho a recibir salario alguno.

Con el fin de poder disfrutar de dichos días, será necesario contar con la aprobación por escrito del supervisor directo del Departamento y de RR.HH, quiénes, y a su propio criterio, podrán denegar dicha solicitud en atención a las circunstancias de la empresa y del departamento en cada momento.

Para poder disfrutar de estos días adicionales, será necesario solicitarlo con al menos 15 días de antelación y que no hayan solicitado, previamente, los mismos días o periodo en el mismo equipo de trabajo, otros dos trabajadores, en cuyo caso, se atenderán las solicitudes por orden cronológico de entrada, siempre y cuando alguna de ellas no se refiera al disfrute de alguno de los 22 días laborales, en cuyo caso, éste tendrá preferencia sobre los anteriores. En caso alguno, podrá haber más de dos trabajadores en cada departamento disfrutando de estos días adicionales de vacaciones en la misma fecha o periodo.

Características:

- Dichos días no se descontarán de los 22 días laborales de vacaciones.
- Durante el disfrute de los mismos, el trabajador tendrá derecho a mantener la base de cotización del día inmediatamente anterior y la empresa cotizará por ella. A estos efectos, durante el período de vacaciones no retribuidas aprobado, el trabajador se encuentra en situación análoga a la de una licencia no retribuida.

- El trabajador no cobrará salario o remuneración alguna durante el disfrute de estos días, incluidos el plus transporte o el plus de disponibilidad.
- El trabajador tendrá derecho a mantener los beneficios sociales que tengan concedidos durante el disfrute de estos días, salvo aquellos que estén ligados directamente al puesto de trabajo, tales como, los tickets restaurante.

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 RUM-BO a su puesto de trabajo, comprendidos dentro de los niveles 0 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 0 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 100 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 0 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, la vigencia del presente premio extraordinario se iniciará a partir del 01.01.2015.

Capítulo VIII*Licencias y permisos***Artículo 26. Licencias retribuidas**

Remisión al artículo 28 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 27. Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas

Remisión al artículo 29 del CC Agencias de Viaje.

Capítulo IX*Suspensiones y excedencias***Artículo 28. 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.

28.1 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.

28.2 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.

28.3 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.

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.

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/a 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/a, hasta que no hayan transcurrido 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 29. Maternidad

Remisión al artículo 31 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 30. Paternidad

Remisión al artículo 32 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 31. Lactancia

Remisión al artículo 33 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 32. 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 podrá 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 33. Víctima de violencia en el ámbito familiar o doméstica y de género

Remisión al artículo 37 del CC Agencias de Viaje.

Capítulo XI

*Retribuciones***Artículo 34. 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 “ad personam” o Plus Personal, en caso de haberlo.
- Plus de Festivos, en caso de haberlo.
- Plus Funcional, 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 2014:

| Concepto | 2014 |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Plus Funcional | 108,59 € |
| Plus Festivos 1º a 6º día | 43,77 €/domingo o festivo trabajado |
| Festivos desde 7º día | 49,26 €/domingo o festivo trabajado |

Los incrementos anuales de estos Pluses serán iguales a los que recoja el Convenio Colectivo del sector de las Agencias de Viaje para los años 2015, 2016 y 2017.

Artículo 35. Salario base y Plus NOL

Los salarios base y Plus NOL mensuales para 2014 por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6, serán los siguientes:

| Nivel | Salario base 2014 | Plus NOL 2014 |
|-------|-------------------|---------------|
| 10 | 1.714,15 € | |
| 9 | 1.572,62 € | |
| 8 | 1.442,78 € | |
| 7 | 1.323,65 € | |
| 6 | 1.260,62€ | |
| 5 | 1.200,59 € | |
| 4 | 1.143,41 € | 0,79 € |
| 3 | 1.049,01 € | |
| 2 | 962,39 € | 6,35 € |
| 1 | 882,93 € | |
| 0 | 724,19 € | |

Cuando la empresa 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 simultánea de los trabajadores/as, 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.

A efectos del nuevo Nivel 0, se establece un salario mínimo de 12.810,12 brutos para el año 2014, dentro de cuya cuantía quedan englobados la totalidad de los conceptos retributivos salariales y extra salariales que en su caso se tenga derecho a percibir.

Para los años 2015, 2016 y 2017 los incrementos salariales para el Nivel 0 serán iguales a los incrementos que se pacten para el Nivel 1 en el Convenio Colectivo del sector de Agencias de Viaje para dichos años.

Si algún trabajador de Nivel 0 tuviera derecho a cobrar algún plus salarial recogido en el presente Convenio, su cuantía e incrementos serán los acordados para el Nivel 1.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias

Remisión al artículo 40 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 37. Plus transporte

En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores percibirán las cantidades siguientes:

Todos los Niveles para el año 2014 recibirán una cantidad de 111,19 en concepto de Plus Transporte. Para los años 2015, 2016, 2017, 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 38. Salidas y dietas

Remisión al artículo 42 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 39. Planes de retribución flexible

Remisión al artículo 43 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 40. Plus funcional

Tendrán derecho a la percepción de este plus aquellos trabajadores que voluntariamente y a propuesta de la empresa realicen funciones distintas y adicionales a las prevalentes a su grupo y nivel que venían realizando, o de aquellas que pudiesen especificarse en su contrato laboral.

Se detallará en la nómina, en la columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «plus funcional». 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».

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan estas funciones, se establece que los importes correspondientes a dicho «plus funcional» tendrán carácter de trabajo efectivo y, en consecuencia, se percibirán los meses en los que el trabajador las realice; durante ese tiempo estas cantidades no serán absorbibles ni compensables, salvo que el trabajador obtuviera la categoría profesional correspondiente a la tarea por la que se estableció el plus. Asimismo, estarán sujetas a las mismas revisiones salariales que se pacten.

La cuantía del Plus Funcional podrá ser mejorada en el seno de la empresa, mediante negociación con los representantes legales de los trabajadores, o con los trabajadores directamente en caso de que no existiera representación.

Artículo 41. 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.».

Artículo 42. Plus personal.

Este plus 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: «Plus Personal».

De forma enunciativa y no limitativa dentro del Plus Personal quedarían englobados los siguientes pluses:

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

Capítulo XII

*Previsión social***Artículo 43. Jubilación**

Remisión al artículo 44 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 44. Seguro accidentes

Remisión al artículo 45 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 45. Defunción

Remisión al artículo 46 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 46. Plan de pensiones

Remisión al artículo 47 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 47. 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 48. Uniformes

Remisión al artículo 49 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 49. 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.

Asimismo 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.

Capítulo XIII

*Seguridad, salud laboral, igualdad y medio ambiente***Artículo 50. Seguridad y salud laboral**

Remisión al artículo 50 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 51. Políticas de igualdad

Remisión al artículo 51 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 52. Protección medioambiental

Remisión al artículo 52 del CC Agencias de Viaje.

Capítulo XIV

*Compensación, absorción y garantías***Artículo 53. Absorción y compensación**

Remisión al artículo 53 del CC Agencias de Viaje

Artículo 54. Garantías ad personam

Remisión al artículo 54 del CC Agencias de Viaje.

Capítulo XV

*Comisión mixta paritaria***Artículo 55. 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 BOCM.

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.

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 56.** *De los sindicatos*

Remisión al artículo 56 del CC Agencias de Viaje

Artículo 57. *De los Comités de Empresa y Delegados de Personal*

Remisión al artículo 57 del CC Agencias de Viaje

Capítulo XVII

*Infracciones y sanciones***Artículo 58.** *Faltas de los trabajadores*

Remisión al artículo 58 del CC Agencias de Viaje

Artículo 59. *Sanciones*

Remisión al artículo 59 del CC Agencias de Viaje

Artículo 60. *Potestad sancionadora*

Remisión al artículo 60 del CC Agencias de Viaje

Artículo 61. *Abuso de autoridad*

Remisión al artículo 61 del CC Agencias de Viaje

Artículo 62. *Caducidad*

Remisión al artículo 62 del CC Agencias de Viaje

DA 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 deberán 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.

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 justifi-

que 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.

DA Segunda: *Acuerdos interconfederales*

Remisión a DT Segunda del CC Agencias de Viaje

DA Tercera: *Conservación del Convenio colectivo*

Remisión a DT Tercera del CC Agencias de Viaje

DA Cuarta: *Solución extrajudicial de conflictos*

Remisión a DT Cuarta del CC Agencias de Viaje

DT Primera: *Incapacidad temporal*

Remisión a DT Quinta del CC Agencias de Viaje

DF Primera

De acuerdo con lo establecido en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo de Empresa tendrán prioridad sobre cualquier Convenio de sector.

El resto de materias se regularán por el Convenio Colectivo para el sector de Agencias de Viaje publicado en el B.O.E. 22 de agosto de 2013, 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.



Se adjunta como Anexo I a modo de índice, listado con las materias reguladas de manera prioritaria por el presente Convenio

DF 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.

ANEXO 1

- 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).
- Vacaciones (art. 23).
- Vacaciones no retribuidas (art. 24).
- Premio Extraordinario a la falta de absentismo (art. 25).
- Excedencias (art. 28).
- Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares (art. 32).
- Estructura salarial (art. 34).
- Salario base y Plus NOL (art. 35).
- Plus Transporte (art. 37).
- Plus Funcional (art. 40).
- Plus NOL (art. 41).
- Plus Personal (art. 42).
- Incapacidad Temporal (art. 47).
- Servicio de lanzadera (art. 49).
- Comisión Paritaria (art. 55).
- Régimen de inaplicación del régimen salarial (DA Primera).
- DF Primera.
- DF Segunda.

(03/37.647/14)

