



Madrid Destino

 **MADRID**

c/ Conde Duque 9-11  
28015 Madrid  
www.madrid-  
destino.com

**ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
Madrid Destino Cultura Turismo y Negocio, S.A.**

En Madrid a 5 de junio de 2018

**POR LA PARTE EMPRESARIAL:** la Dirección de la empresa Madrid Destino Cultura Turismo y Negocio, S.A. representada por:

- Julián Lobete Pastor ( Director de Organización y RRHH)
- Raquel Hernández López ( Dirección Adjunta RRHH)

**POR LA PARTE SOCIAL:**

Los miembros del Comité de Empresa:

- Estibaliz Robles Moya – Presidenta Comité ( Sindicato UTMAD)
- José Antonio Cosano Maya ( Sindicato UTMAD)
- Goizeder Izko Sadaba ( Sindicato UTMAD)
- Fernando Bordeu Soto( Sindicato UTMAD)
- Joaquín Arjona Cabrera ( Sindicato UTMAD)
- Daniel Están Tapia ( Sindicato UTMAD)
- Ramón Loredo Fernández Ahuja ( Sindicato UGT)
- Carlos Bravo Domínguez- Secretario Comité ( Sindicato CCOO)
- Raúl Jardón Serrano ( Sindicato CCOO)
- Yolanda Martín Llorente ( Sindicato CCOO)
- Elena Rodríguez Vázquez ( Sindicato CCOO)

- José Alberto Tarín Martínez ( Sindicato CCOO)
- Juan Carlos Aranda García ( Sindicato CSIF)

Los anteriores comparecientes representan a la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente, capacidad suficiente para Suscribir el presente documento, y por ello

### **MANIFIESTAN:**

**Primero.-** Que con fecha 14 de diciembre de 2017, la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, suscribieron un acuerdo para reanudar las negociaciones del Convenio Colectivo Único de la Empresa Madrid Destino.

**Segundo.-** Que en virtud de dicho acuerdo, ambas partes se comprometían a llevar a cabo dichas negociaciones sin interrupción hasta que se lograra un acuerdo para la firma del citado convenio. Comprometiéndose a realizar todos los esfuerzos de cara a alcanzar un acuerdo de convenio antes del 30 de junio de 2018.

Estableciéndose como calendario de negociación:

-Desde el 21 de diciembre de 2017 hasta el 30 de enero de 2018, negociación de los siguientes temas:

- Permisos libre disposición
- 14 festividades
- Puentes
- Fiestas navideñas y Sábado Santo
- Horario verano y San Isidro
- Vacaciones
- Jornadas y horarios

-A partir del 1 de febrero de 2018, negociación del sistema de clasificación profesional y retribuciones.

**Tercero.-** Que el indicado acuerdo establece que si durante el periodo de negociación se alcanzara un acuerdo parcial sobre una materia concreta, esta se podría aplicar de forma inmediata, previo acuerdo de las partes, sin perjuicio de que su validez total esté condicionada, como el resto de materias, a la aprobación total del Convenio Colectivo

**Cuarto.-** Que en base a lo anteriormente indicado, ambas partes han adoptado el presente acuerdo parcial sobre las siguientes materias:

## **A C U E R D A N**

### **Artículo Vacaciones**

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintitrés días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo trabajado de no prestarse servicio el año completo, deduciéndose el exceso del periodo vacacional, si lo hubiera, de la liquidación que corresponda.
2. Dicho periodo vacacional se disfrutará a elección del/a trabajador/a, de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
3. A estos efectos y tratándose del personal que tenga la jornada laboral de lunes a viernes como norma general, los sábados no serán considerados días hábiles.
4. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en Madrid Destino o reconocidos por esta, que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales
  - a) Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
  - b) Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles.
  - c) Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.
  - d) Treinta o más años de servicio: Veintisiete días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

5. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto por finalización de contrato, ni acumuladas a las siguientes sucesivas. Con las excepciones recogidas en el presentes convenio relativas a la Interrupción y aplazamiento del periodo vacacional establecido en el artículo XX del presente convenio.

### **Artículo. Régimen de disfrute de las vacaciones**

1. Las vacaciones se disfrutarán con carácter general en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y entre el 23 de diciembre y el 7 de Enero del año siguiente con un máximo de 5 días hábiles en este último periodo, pudiendo dividirse hasta en tres periodos a iniciativa del/a trabajador/a siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta regla general no será de aplicación a aquellos trabajadores

cuya relación laboral con la empresa sea para proyectos concretos asociados a actividades estivales, pactándose en este caso el periodo de vacaciones, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El periodo mínimo de disfrute de vacaciones será de 4 días hábiles continuados.

2. En el caso de acumulación de peticiones en un mismo período y departamento o sección, las vacaciones se disfrutarán en la fecha en que, de común acuerdo, se establezca entre la empresa y el/la trabajador/a. De no ser ello posible, primará el siguiente criterio:
  - a) Resoluciones judiciales cuando haya menores a cargo del trabajador.
  - b) Criterio de Antigüedad en la empresa, con rotación para años sucesivos.
3. Cuando exclusivamente por denegación, no puedan disfrutarse las vacaciones en los meses citados se compensará al/la trabajador/a con un mínimo de dos días más de vacaciones.
4. Madrid Destino contestará a las peticiones de vacaciones cursadas por el personal con fecha límite 1 mayo, debiendo presentarse las solicitudes de vacaciones por los trabajadores con fecha máxima 31 de marzo. A falta de contestación expresa se entenderá autorizado el disfrute de las vacaciones en el periodo solicitado por el/la trabajador/a.

La denegación de las vacaciones solicitadas se efectuará mediante comunicación debidamente motivada por escrito en tiempo y forma.

5. El cuadro de distribución de las vacaciones se fijará por cada centro de trabajo, conociendo el personal las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del periodo vacacional. Ambas partes acuerdan que para las solicitudes correspondientes a la primera quincena de junio este periodo podrá ser de un mes y medio de antelación. El citado calendario de vacaciones se expondrá en cada centro de trabajo y en la intranet de la empresa.

#### **Artículo. Situación de incapacidad temporal durante las vacaciones**

1. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, suspensión del contrato por maternidad, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, suspensión del contrato por paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, debiendo comunicar a la empresa en los 15 días siguientes a su incorporación el periodo de disfrute de sus vacaciones, periodo que podrá disfrutar en el plazo máximo de seis meses desde su reincorporación.
3. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción del periodo vacacional, por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca o justificante expedido por el médico de la Seguridad Social, interrumpiéndose el disfrute de las vacaciones desde la fecha de baja.
4. El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar su periodo vacacional previsto, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.
5. Los días que hubiera durado la Incapacidad Temporal, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, se establezca entre la empresa y el/la trabajador/a, atendiendo a las necesidades de trabajo y sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de lo establecido en relación con los permisos establecidos en el apartado 1.

#### **Artículo. Cierre durante las vacaciones**

Si por necesidades del servicio, de programación o razones productivas, se tuviera que cerrar o suspender la actividad de algún centro de trabajo de la empresa, en el periodo vacacional, las vacaciones del personal afectado por dicho cierre, se disfrutarán preferentemente en el periodo de cierre o suspensión de la actividad, debiendo en todo caso la empresa preavisar de esta circunstancia con al menos dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

A tal efecto, y una vez recibido el aviso de cierre o suspensión, si no se hubiera hecho previamente, el trabajador comunicará su opción vacacional a la dirección o centro respectivo, quien atenderá las opciones manifestadas teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la condición de disfrute preferente en el mes o meses del cierre o suspensión.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, firman los presentes

Por la Empresa

Por el comité de empresa


