

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**22184** *Resolución de 16 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Red Universal de Marketing y Bookings online, SAU (Rumbo), con código de convenio número:, que fue suscrito en fecha 14 de junio de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el delegado de personal y el comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de fecha 23 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **CONVENIO COLECTIVO RED UNIVERSAL DE MARKETING Y BOOKINGS ONLINE, SAU (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 «Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre de 2023, Código de Convenio 99000155011981 (en adelante, «CC Agencias de Viaje»).

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajos que tiene la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU – RUMBO.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todas las personas trabajadoras 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 del Estado».

#### Artículo 5. *Duración y denuncia.*

La vigencia de este convenio será desde el 14 de junio de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, 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.*

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales y áreas establecidos en el presente convenio colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

### 6.1 Grupos profesionales:

#### 6.1.1 Grupo 1: 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 y Personal de Tecnología.

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: Personas trabajadoras dedicadas a servicios administrativos, servicios auxiliares o servicios generales, así como las personas trabajadoras 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. Gestores.	8 - 9 - 10
Grupo 2. Agentes de Viaje / Personal de Tecnología.	
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

### 6.3. Niveles salariales de entrada:

Las personas trabajadoras de nueva contratación serán ubicadas 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 recomiendan los siguientes niveles salariales de entrada a aquellas personas trabajadoras 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 aquellas las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 de empresas al que pertenece RUMBO aplica un sistema de desarrollo profesional propio y a medida denominado *Career Journey*.

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 Recursos 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 RLPT que adoptará un rol de observador.

#### Artículo 8. *Promoción.*

Se entiende por promoción el acceso a la categoría profesional de Gestor 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 sistemáticamente los puestos vacantes de la plantilla que se produzcan y no sean amortizados, al personal que forme parte de la

plantilla, de tal manera que cualquier persona trabajadora podrá postularse a cualquier vacante publicada, asignando el sistema una etiqueta distintiva y colocando la candidatura en un cola distinta y prioritaria respecto de los candidatos externos.

La empresa deberá de describir por escrito las capacitaciones y resto de criterios que considera necesarios para el desempeño del puesto, recogidos en la oferta publicada. Asimismo, la empresa establecerá los criterios para determinar la preferencia de la asignación del puesto en caso de que opten al mismo varios/as candidatos/as internos pudiendo entre otros considerarse como criterios la formación, antigüedad, etc.

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 personas trabajadoras, 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 éstas.

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 a la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras 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 17 del CC de Agencias de Viaje.

### 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 personas trabajadoras como empresa, con el fin de estudiar las necesidades formativas de las personas trabajadoras, 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 aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 en el *Career Journey* y en la política interna de formación.

## CAPÍTULO V

### Contratación

Artículo 13. *Contratación y finiquitos.*

Remisión al artículo 13 del CC de Agencias de Viaje.

Artículo 14. *Contrato de trabajo de duración determinada.*

Remisión al artículo 14 del CC de Agencias de Viaje.

Artículo 15. *Dimisiones.*

Remisión al artículo 15 del CC de Agencias de Viaje.

## CAPÍTULO VI

### Organización del trabajo

Artículo 16. *Regulación del teletrabajo.*

Se aplicarán las políticas generales internas existentes a nivel de grupo que disponen la existencia de 3 modalidades contractuales:

- Contratos presenciales en los que no está permitido el teletrabajo.

– Contratos híbridos para los que se requiere un mínimo de ocho días mensuales de trabajo presencial en la oficina o su parte proporcional en caso de tomar vacaciones. Adicionalmente, se establece un periodo de ocho semanas por año natural completo en los que es posible trabajar en remoto. Estas ocho semanas podrán ser continuas o discontinuas en periodos mínimos de una semana completa. En caso de no utilizarse durante el año natural, no podrán pasarse al año siguiente.

La empresa podrá restringir temporal y justificadamente las reglas establecidas para los contratos híbridos durante los primeros 6 meses tras la contratación o durante periodos específicos para poder realizar formaciones presenciales en la oficina u otros eventos que requieran la presencialidad para su aprovechamiento.

En los Departamentos que no trabajan a turnos y para los días en los que el trabajo se realiza desde la oficina, se podrá optar por reducir la pausa para comer a media hora y poder finalizar la jornada laboral, en su caso, con treinta minutos de antelación.

– Contratos en remoto en los que la prestación de servicios se realiza completamente a distancia y no es posible desarrollarlo desde la oficina salvo en el caso de eventos o actividades concretas o cuando la empresa lo apruebe expresamente.

El teletrabajo se podrá realizar desde otro país de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo o Suiza, siempre y cuando se notifique al Departamento de RRHH con al menos dos semanas de antelación, indicando las fechas del desplazamiento y la dirección postal completa desde la que se prestarán los servicios. Desde RRHH se reportará el desplazamiento a la Seguridad Social para la emisión del documento A1. Las personas trabajadoras serán responsables de realizar otras posibles gestiones que sean requeridas por las autoridades locales de los mencionados países a los que se desplacen. De acuerdo a la Legislación en materia de desplazamientos de la Seguridad Social, no está permitido el teletrabajo desde países fuera de los mencionados en este párrafo.

Las personas trabajadoras con un contrato híbrido podrán solicitar el cambio a la modalidad de remoto cuando cumplan los requisitos estipulados en las políticas internas y siguiendo el procedimiento indicado en dichas políticas. Una vez aprobado el cambio de modalidad de contrato, se procederá a la firma de un anexo que contiene las condiciones y términos del acuerdo.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, cualquier persona trabajadora puede plantear a la empresa cualesquiera otros cambios de contrato relacionados con el teletrabajo que podrán ser adoptados de mutuo acuerdo, incluyendo la posibilidad de establecer la irreversibilidad del trabajo a distancia.

Las mujeres en estado de gestación, a partir de las veinticuatro semanas de embarazo o previamente si existe prescripción médica, podrán optar por la posibilidad de teletrabajar como forma de adaptar el puesto de trabajo.

#### Artículo 17. *Derecho a la desconexión digital.*

Remisión al artículo 19 del CC de Agencias de Viaje.

#### Artículo 18. *Registro de Jornada.*

Remisión al artículo 20 del CC de Agencias de Viaje.

#### Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

Remisión al artículo 21 del CC de Agencias de Viaje.

#### Artículo 20. *Permutas.*

Remisión al artículo 22 del CC de Agencias de Viaje.

## CAPÍTULO VII

### **Jornada, horario, descansos, vacaciones, licencias y traslados**

#### Artículo 21. *Jornada y horario.*

##### 21.1 Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de mil seiscientos cuarenta y tres horas (1.643) de trabajo efectivo, en cómputo anual.

El descanso entre jornadas será al menos de 12 horas y la jornada máxima diaria de nueve horas. La jornada diaria de trabajo podrá realizarse de forma continuada o partida; cuando ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria. Esta interrupción tendrá una duración mínima de quince minutos y máxima de tres horas.

Sobre la base de fomentar medidas tendentes a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as sujetos al presente convenio, aquellos trabajadores/as cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.4, 5, 6 y 8 del Estatuto de los trabajadores sea superior a seis horas continuadas al día, su descanso durante la misma, que no será superior a quince minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

##### 21.2 Descansos y libranzas.

Remisión al artículo 23.2 del CC Agencias de Viaje.

##### 21.3 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, por importe de 50 euros. A partir del séptimo domingo y/o festivo trabajado en cada año natural recibirá la cantidad de 56 euros. En caso de no realizar la jornada completa se percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado. Las cantidades indicadas en el presente artículo no podrán ser inferiores a las señaladas para este concepto en el CC de Agencias de Viaje.

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 las personas trabajadoras, o con las propias personas trabajadoras en caso de no existir representación de los mismos.

Aquellas personas trabajadoras contratadas 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.

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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

##### 21.4 Días de libranza adicionales.

Remisión al artículo 23.4 del CC Agencias de Viaje.

## 21.5 Horario.

El horario de cada centro de trabajo, así como el de las personas trabajadoras adscritas a los mismos será acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras o los trabajadores/as, 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/as.

La empresa podrá negociar con la representación legal de las personas trabajadoras 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.

En aras de fomentar la corresponsabilidad de los futuros padres y madres no gestantes y facilitar su disponibilidad para acompañar a clases de preparación al parto, exámenes prenatales o técnicas de reproducción asistida, se les facilitará cambio de horarios para adecuarlo a este objetivo. En caso de no ser posible, se concederá un permiso no retribuido o la posibilidad de compensar las horas de trabajo no realizadas.

## 21.6 Flexibilidad de jornada.

Se establece la posibilidad de acogerse a un sistema de horario flexible en los términos expuestos en la política interna establecida a tal efecto:

- De lunes a jueves, en el periodo comprendido entre las 10.00 y las 16.00 se deberán trabajar cinco horas.
- El resto de la jornada laboral se podrá realizar entre las 7.00 y las 22.00.
- En aquellos departamentos que tengan establecidas 4 horas los viernes, se podrán realizar dichas horas entre las 7.00 y las 15.00 horas.

Por razones de índole productiva y organizativa, los trabajadores/as que prestan servicios a turnos no podrán acogerse a este sistema de horario flexible y estarán a lo estipulado en sus respectivos departamentos.

En caso de que se observe un uso fraudulento del mencionado horario flexible por parte de algún trabajador/a, la empresa podrá eliminar su posibilidad de acogerse a dicha flexibilidad horaria.

En cualquier caso, la empresa se reserva la posibilidad de modificar la política interna que regula la flexibilidad horaria, 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 artículo 34.2 del ET.

## Artículo 22. *Trabajo nocturno.*

Remisión al artículo 24 del CC Agencias de Viaje.

## Artículo 23. *Trabajo a Tiempo Parcial.*

Remisión al artículo 25 del CC Agencias de Viaje.

## Artículo 24. *Horas Extraordinarias.*

Remisión al artículo 26 del CC Agencias de Viaje.

## Artículo 25. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras adscritas a este convenio colectivo tendrán derecho a veintidós días hábiles de vacaciones por cada año de trabajo efectivo, o a la parte proporcional cuando corresponda.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta que se realizan jornadas de trabajo irregulares, a partir del 1 de julio de 2024 el cómputo de las vacaciones se realizará en horas y ascenderá a 176 horas por cada año completo de trabajo efectivo.

De esta manera, aquellos Departamentos con una jornada laboral de cuatro horas los viernes, solo verán descontadas esas horas cuando utilicen los viernes de vacaciones. Para el resto de Departamentos, la detracción de horas de vacaciones será de ocho horas los lunes y de siete horas de martes a viernes. En ambos casos se observarán las posibles restricciones internas que pudieran establecerse dentro de cada departamento.

El posible remanente que pudiera quedar al final de cada año, pasará al año siguiente con un máximo de 40 horas y que deberán utilizarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

En ningún caso se podrán utilizar vacaciones que no abarquen un día completo.

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 las personas trabajadoras.

Se establece la posibilidad de disfrutar de los veintidós días hábiles de forma continuada, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora y se efectúe la solicitud correspondiente con una antelación mínima de cuatro meses, salvo en situaciones de emergencia justificada. Tendrán prioridad para acogerse a esta modalidad las personas trabajadoras cuyas familias vivan en el extranjero, así como aquellos trabajadores/as que tengan a su cargo familiares en situación de dependencia.

Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los de vacaciones escolares.

En los casos de violencia de género debidamente acreditada se podrán adaptar los turnos de vacaciones a unas fechas determinadas con el objeto de facilitar el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora.

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 a la persona trabajadora a realizar un viaje promocional, en ningún caso podrá la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que corresponda, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se haya originado la incapacidad.

## CAPÍTULO VIII

### Licencias y permisos

#### Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Matrimonio o pareja de hecho: dieciséis días naturales. Si el día de la boda o constitución de la pareja de hecho es laborable, el permiso de iniciará ese mismo día (o en el día anterior si así lo decide la persona beneficiaria); si ese día es no laborable (festivo o de descanso semanal del contrayente), el cómputo de este permiso empezará el primer día laborable después del hecho causante. El permiso se disfrutará en un periodo de dieciséis días naturales.

b) Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes en primer grado: seis días naturales que se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal. Nunca serán menos de dos días laborables o cuatro si hubiera desplazamiento.

c) Fallecimiento de hermanos/as: tres días naturales. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal. Nunca serán menos de dos días laborables o cuatro si hubiera desplazamiento.

d) Fallecimiento de abuelos/as y nietos/as: dos días laborables o cuatro si hubiera desplazamiento. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal.

e) Enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes en primer grado: seis días naturales. Se contarán desde el primer día laborable posterior al hecho causante, si coincide con día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal.

f) Cinco 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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Esta licencia se disfrutará, en todo caso, en días laborables. Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

g) Para el cumplimiento de deberes públicos, acudir al notario, la renovación de permisos de trabajo, residencia y 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 diez días retribuidos al año.

i) Cambio de domicilio: por traslado de domicilio habitual, cuando el mismo este dentro de la misma localidad de residencia, un día. En el caso de que dicho traslado se realice fuera de la localidad de residencia, dos días.

j) Boda de padres, hijos/as o hermanos/as, incluso con parentesco político: el día de la boda.

k) Cuando por razones de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico durante su jornada laboral, la empresa concederá un permiso de hasta dos horas sin pérdida de retribución contra la presentación de justificante válido. El exceso sobre esas dos horas se deberá recuperar.

l) Tiempo imprescindible para acompañar a descendientes o convivientes, ambos menores de edad, y a cargo del trabajador/a, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: hasta 3 veces al año.

m) Tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes o convivientes, ambos dependientes y a cargo del trabajador/a, a consultas médicas o pruebas diagnósticas, sin límite de veces.

n) Tiempo imprescindible para el examen del carnet de conducir.

o) Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Serán retribuidas las horas de ausencia, hasta cuatro días al año.

p) Las faltas o retrasos para realizar gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a familiares de primer grado a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral y que cuenten con la acreditación que lo justifique, serán retribuidas con un límite de diez días anuales.

Si el hecho causante del permiso retribuido coincide con el periodo vacacional no se aplicarán los criterios pactados en este acuerdo.

En el supuesto de que se produzcan modificaciones en la doctrina o en las leyes sobre el disfrute de las licencias retribuidas, las partes estarán a resultas de las mismas.

De común acuerdo se podrá pactar su disfrute en días no consecutivos, siempre y cuando el número de días laborables de ausencia sea el mismo.

Se considera desplazamiento todo aquel que sea fuera de la provincia de residencia.

En el caso de las Islas Canarias y de las Islas Baleares también se considerará desplazamiento cuando el traslado se realice entre Islas, aunque sea dentro de la misma Provincia.

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 equipará a la familia biológica.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el motivo del permiso, el parentesco o convivencia y las circunstancias excepcionales que en el mismo concurren.

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 27. *Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a solicitar y las empresas estarán obligadas a conceder permisos sin sueldo o licencias no retribuidas siempre que concurren los siguientes requisitos:

### 27.1 Licencias no retribuidas:

- Que el trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos dos años.
- Que el trabajador/a no haya hecho uso de otra licencia no retribuida en los dos años anteriores.
- Que el periodo de licencia no retribuida solicitado sea superior a quince días e inferior a cuatro meses, siempre con carácter consecutivo.
- Que el trabajador/a preavise a la empresa, al menos, un mes antes de la fecha de inicio de la licencia.
- Que los días de licencia solicitados no concurren con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

## 27.2 Permisos sin sueldo:

- Que el trabajador/a tenga una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- Que el trabajador/a no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en los doce meses anteriores.
- Que el periodo de permiso solicitado no sea superior a quince días, disfrutados de forma continuada.
- Que el trabajador/a preavise a la empresa, al menos, quince días antes de la fecha de inicio del permiso.
- Que los días de permiso solicitados no concurren con los periodos de embargo asignados por la empresa a la oficina, área o departamento del/la solicitante.

## 27.3 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/a 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:

- La persona trabajadora tenga una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.
- La persona trabajadora preavise a la empresa, al menos, quince días antes de la fecha de inicio del permiso no abonable.

Por circunstancias excepcionales, en caso de solicitud con menos de quince 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/la solicitante, pero será revisable en caso de alguna solicitud por parte de alguna persona trabajadora y se le dará respuesta dentro de los periodos establecidos.

La solicitud puede realizarla cualquier persona trabajadora 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 personas trabajadoras.

## 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:

La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora 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 veinte 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 cuatro 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 la persona trabajadora 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, la persona trabajadora se verá liberado de la prohibición de incorporarse a otra empresa del sector.

Si la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, la empresa se lo comunicará por escrito.

La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que ejerzan las funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. La persona trabajadora excedente tendrá derecho a reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en la función desempeñada.

#### 28.3 Excedencia voluntaria con reserva de puesto:

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa igual o superior a doce 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.

La persona trabajadora deberá preavisar por escrito a la empresa con al menos treinta 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 de la persona trabajadora 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/a podrá solicitar en el momento de la petición de reincorporación de la persona trabajadora acreditación documental de la formación o de los estudios realizados durante dicho período. En el supuesto de que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora solicite su reincorporación, deberá aportar certificado de vida laboral. En el supuesto de que la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras pertenecientes al mismo centro de trabajo, unidad productiva, oficina o departamento. En este caso la persona trabajadora podrá solicitar la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.

Para la reincorporación en el puesto de trabajo, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora al finalizar dicho período. Si la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora en situación de excedencia hasta que no se haya agotado íntegramente el período solicitado por la persona trabajadora.

No podrá ser ejercitado este derecho por la misma persona trabajadora, 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, la persona trabajadora podrá optar por acogerse a la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T., en este último caso, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora igualmente deberá solicitarlo por escrito treinta días naturales antes de finalizar el período de excedencia.

Podrán acogerse a la excedencia regulada en este artículo las personas trabajadoras 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.

#### 28.4 Excedencia para adopción:

Las personas trabajadoras que se encuentran en trámites de adopción o acogimiento podrán solicitar una excedencia con derecho de reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, de carácter fraccionable y su disfrute será posible desde que exista preasignación y hasta la llegada del menor a España.

## CAPÍTULO X

### Conciliación de la vida laboral y familiar

#### Artículo 29. *Principios generales.*

Se entienden como reducciones de jornada por voluntad unilateral del trabajador/a sin mantener la retribución los siguientes supuestos:

- Nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalización a continuación del parto: máximo dos horas diarias (artículo 37.5 TRLET).
- Guarda legal y cuidado directo de un menor hasta los doce años: reducción de la jornada diaria de entre 1/8 y la 1/2 de la jornada (artículo 37.6 TRLET).
- Guarda legal y cuidado directo de una persona con movilidad reducida que no desempeñe actividad retribuida: reducción de la jornada diaria de entre 1/8 y la 1/2 de la jornada (artículo 37.6 TRLET).

d) Cuidado directo de cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida: mínimo 1/8 y máximo 1/2 de la jornada (artículo 37.6 TRLET).

e) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente por cuidado, durante hospitalización y tratamiento continuado afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (Real Decreto 1148/2011).

f) Trabajadores/as víctimas violencia de género o terrorismo (artículo 37.8 TRLET).

Con todo ello, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 34.8 TRLET). A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 30. *Maternidad y Paternidad. Nacimiento.*

Remisión al artículo 32 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 31. *Lactancia.*

Remisión al artículo 33 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 32. *Excedencia por cuidado de hijos/as.*

Remisión al artículo 34 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 33. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Remisión al artículo 35 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 34. *Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y adaptación de jornada.*

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

La persona trabajadora podrá acogerse a una situación de reducción de jornada por razones de guarda legal, por cuidado directo de un/a menor de doce años y/o por razones de guarda legal de una persona con discapacidad 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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/a, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el supuesto de que varias personas trabajadoras 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 la persona trabajadora y la 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 personas trabajadoras, tendrá preferencia para la elección quien 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 37.6 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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

No obstante, según lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de la empresa y a través de la negociación colectiva con los representantes de las personas trabajadoras, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a la que se refiere el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

#### 34.2 Licencia/permiso por guarda legal.

Se podrá solicitar por razones de guarda legal de menores de doce años o personas con discapacidad, 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.

#### 34.3 Adaptación jornada curso escolar.

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras 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.

### Artículo 35. *Víctima de violencia de género, en el ámbito familiar, de diversidad de género y del terrorismo.*

35.1 Movilidad nacional e internacional. La trabajadora o el trabajador víctima de este tipo de violencia que se vea obligada/o a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o el trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producirse en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora o el trabajador.

Terminado este período, la trabajadora o el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Asimismo, se establece la posibilidad de movilidad internacional a una de las empresas del grupo en el caso de que sea necesario el desplazamiento para hacer efectivo su derecho a la protección personal.

35.2 Suspensión del contrato. La trabajadora o trabajador que se vea obligada/o a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de éste tipo de violencia, tiene derecho a decidir la suspensión de su contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto de trabajo; el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez/a podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

35.3 Reducción de jornada. El trabajador/a víctima de este tipo de violencia tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

## CAPÍTULO XI

### Retribuciones

#### Artículo 36. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras 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/teletrabajo.
- 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 a la persona trabajadora. 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.

La empresa podrá consensuar con la persona trabajadora o con la representación legal de las personas trabajadoras el abono de los conceptos salariales de carácter variable.

#### Artículo 37. *Salario base.*

Los salarios base mensuales para 2024 por jornada ordinaria completa, correspondientes a los niveles profesionales referidos en el artículo 6, serán los siguientes:

Nivel	Salario base 2024 – Euros
10	1.933,67
9	1.774,02

Nivel	Salario base 2024 - Euros
8	1.627,54
7	1.493,17
6	1.422,06
5	1.354,34
4	1.289,84
3	1.183,34
2	1.085,63
1	996,00

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 2025, 2026 y 2027.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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.

Retribución variable.

En el supuesto de que en el año 2023 se produzca una reactivación económica y se alcance los niveles de índice de cifra de negocio del año 2019 más 5 puntos, se procederá a realizar un pago del 0,5% calculado sobre el salario base y el plus de transportes/teletrabajo de las personas trabajadoras, no consolidable y en un único pago.

De igual manera y en el supuesto de que en el año 2024 se produzca una reactivación económica y se alcance los niveles de índice de cifra de negocio del año 2019 más 3,25 puntos, se procederá a realizar un pago del 1,5% calculado sobre el salario base y el plus de transportes/teletrabajo de las personas trabajadoras, no consolidable y en un único pago.

Se acuerda tomar como fuente el índice mensual de cifra de negocio que elabora el INE, correspondiente a la serie corregida de efectos de calendario, índice general por sectores y rama de actividad, del sector «79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos», aplicando como referencia las medias anuales de tal índice de los años a comparar. Las medias anuales se calcularán sumando el citado índice provisional de los doce meses de cada año de dicho sector, y dividiéndolo el importe resultante entre doce.

Se hace constar que como en el año 2019 el índice provisional ha sido de 74,170 en enero, 79,989 en febrero, 102,653 en marzo, 108,023 en abril, 127 en mayo, 147,22 en junio, 169,313 en julio, 173,529 en agosto, 141,902 en septiembre, 115,76 en octubre, 93,308 en noviembre, y 90,627 en el mes de diciembre de dicho año, ello supone que en el año 2019 resulta la siguiente media:

Año	Media anual
2019	118,6245

Teniendo en cuenta que el INE publica esta información con tres meses de diferencia, el dato completo de 2023 y 2024 no se tendrá hasta abril del año siguiente. En caso de proceder el pago pactado, su abono de 2024 se realizará a la firma del presente convenio y el de 2025, en su caso, en el mes de mayo de 2025.

## Artículo 38. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Remisión al artículo 40 del CC Agencias de Viaje.

## Artículo 39. *Pluses.*

### 39.1 Plus Transporte/Teletrabajo.

Las personas trabajadoras recibirán en concepto de compensación de gastos por transporte y distancia, así como en su caso, de los derivados de la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo, las siguientes cantidades:

Todos los niveles para el año 2024 recibirán una cantidad de 1.379,62 euros anuales en concepto de Plus Transporte/Teletrabajo. Para los años 2025, 2026 y 2027, 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 12 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.

Este importe no es proporcional a la jornada, por lo que no podrá verse reducido en los casos de personas trabajadoras que ejerciten su derecho a la reducción de jornada reconocida en el artículo 34 o que tengan un contrato a tiempo parcial.

### 39.2 Plus de funciones (ligados al puesto de trabajo).

Tendrán derecho a la percepción de este plus aquellos trabajadores/as 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 de función».

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

El importe mínimo correspondiente a este plus queda fijado en las siguientes cantidades:

	Plus función 2023	Plus función 2024
Todos los niveles.	118,64	122,5

Esta cantidad podrá ser mejorada en el seno de las empresas, mediante negociación con los/as representantes legales de los trabajadores/as, o con los trabajadores/as directamente en caso de que no existiera representación.

### 39.3. Plus actividad.

Aquellas personas trabajadoras 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 seis 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».

### 39.4. Complemento a devengos.

Este complemento reflejará aquellas cantidades con las que la empresa mejora la remuneración de forma voluntaria a una persona trabajadora, 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 40. *Salidas y dietas.*

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 África 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 la persona trabajadora 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 persona trabajadora en el/los días concretos que deberán tomarse en jornadas completas. Lo no utilizado en el periodo pactado se liquidará en la siguiente nómina.

### Artículo 41. *Planes de retribución flexible.*

Remisión al artículo 43 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 42. *Bonificación por nacimiento.*

Con el objeto de favorecer y apoyar la natalidad, la empresa abonará un plus de 300 euros brutos por cada hijo/a nacido o adoptado a aquellas personas trabajadoras que tengan hijos/as 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.

Artículo 43. *Premio Extraordinario a la falta de Absentismo.*

Con el fin de premiar el trabajo regular y continuado de los empleados/as de RUMBO con salarios inferiores a 25.000 euros brutos fijos anuales, 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/as que muestren un bajo índice de absentismo a lo largo del año natural en la empresa.

De tal forma, aquella persona trabajadora que durante un año natural 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 veintidós días laborales de vacaciones anuales establecidos en el artículo 25 del presente convenio colectivo.

De manera adicional, aquel trabajador/a que durante ese mismo periodo 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 euros 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 el rango salarial mencionado.

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 artículo 25 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 la persona trabajadora esté cobrando la prestación legal correspondiente.
- Los días en los que la persona trabajadora 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.
- Las ausencias comunicadas a la empresa derivadas de la violencia de género si dichas ausencias están justificadas por los servicios sociales o servicios de salud.
- Las ausencias causadas por el embarazo.

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 y debe ser solicitado a RRHH durante el primer trimestre del año siguiente.

El límite de 25.000 euros brutos anuales para poder acceder a este premio se incrementará en 500 euros en junio de 2025, 2026 y 2027 respectivamente.

## Artículo 44. *Anticipos.*

Empresa y personas trabajadoras podrán pactar de mutuo acuerdo la formalización de anticipos sobre nómina. Para ello, las personas trabajadoras 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.

Las trabajadoras que acrediten judicialmente situación de víctima de violencia de género, podrán solicitar a la empresa un anticipo de nómina con las siguientes características: Trabajadoras con más de dos años de antigüedad pueden solicitar un máximo de una mensualidad completa que deberá ser regularizado en las 4 nóminas siguientes. Trabajadoras con más de cinco años de antigüedad pueden solicitar un máximo de dos mensualidades que deberá ser regularizado en las 8 nóminas siguientes. No se podrá solicitar un segundo anticipo mientras esté vigente uno anterior. Además de lo expuesto en este apartado, la empresa y las trabajadoras podrán pactar otros tipos de anticipos distintos a los expresados. Las solicitudes de las mujeres con antigüedad entre uno y dos años se analizarán dentro de la Comisión de Igualdad, preservando siempre la confidencialidad de la víctima.

Con el objeto de evitar que las personas trabajadoras que viajen por trabajo adelanten el importe de los gastos inherentes a los mismos, la empresa ofrece la posibilidad de tramitar un adelanto de los gastos de manutención, visados, transporte y cualesquiera otros que la persona trabajadora tuviera que afrontar con motivo del viaje corporativo.

## CAPÍTULO XII

### Previsión Social

## Artículo 45. *Gratificación por vinculación.*

Remisión al artículo 45 del CC Agencias de Viaje.

## Artículo 46. *Seguro de vida y Accidentes.*

Remisión al artículo 46 del CC Agencias de Viaje.

## Artículo 47. *Plan de pensiones.*

Remisión al artículo 47 del CC Agencias de Viaje.

## Artículo 48. *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/a 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 doce 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., la persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras 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, las bajas por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y permisos por maternidad, paternidad, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Asimismo, las personas trabajadoras que se reincorporen de una baja por enfermedad superior a doce meses podrán solicitar una reducción de su jornada temporalmente como periodo de adaptación tras la enfermedad. El primer mes sin pérdida salarial y con una reducción máxima de una hora diaria.

#### Artículo 49. *Uniformes.*

Remisión al artículo 49 del CC Agencias de Viaje.

#### Artículo 50. *Jubilación Obligatoria.*

Se habilita la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a sesenta y ocho años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos para tener derecho al 100 % de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos una nueva persona trabajadora.

### CAPÍTULO XIII

#### **Seguridad, salud laboral, igualdad, diversidad sexual y medio ambiente**

#### Artículo 51. *Seguridad y salud laboral.*

Remisión al artículo 51 del CC Agencias de Viaje.

#### Artículo 52. *Pausas en PVD.*

Remisión al artículo 52 del CC Agencias de Viaje.

#### Artículo 53. *Vigilancia de la salud.*

Remisión al artículo 53 del CC Agencias de Viaje.

#### Artículo 54. *Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.*

Remisión al artículo 54 del CC Agencias de Viaje.

#### Artículo 55. *Políticas de igualdad.*

Remisión al artículo 55 del CC Agencias de Viaje.

#### Artículo 56. *Protección medioambiental.*

Remisión al artículo 56 del CC Agencias de Viaje.

## CAPÍTULO XIV

### Compensación, absorción y garantías

Artículo 57. *Absorción y compensación.*

Remisión al artículo 57 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 58. *Garantías ad personam.*

Remisión al artículo 58 del CC Agencias de Viaje.

## CAPÍTULO XV

### Comisión mixta paritaria

Artículo 59. *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 treinta días de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 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.

Artículo 60. *Empresas en situación de déficit o pérdidas. Régimen de inaplicación.*

Remisión al artículo 60 del CC Agencias de Viaje.

## CAPÍTULO XVI

### **Sindicatos, comités de empresa y delegados/as de personal**

Artículo 61. *De los sindicatos.*

Remisión al artículo 61 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 62. *De los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

Remisión al artículo 62 del CC Agencias de Viaje.

## CAPÍTULO XVII

### **Infracciones y Sanciones**

Artículo 63. *Principios.*

Remisión al artículo 63 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 64. *Faltas de los trabajadores/as.*

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de esta empresa se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

64.1 Faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad durante treinta días consecutivos sin que exista causa justificada.
- b) La falta de comunicación previa de ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Falta de aseo personal y limpieza personal.
- d) Falta de atención y diligencia con el público.
- e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- f) Incumplimiento de normativas que no impliquen serios quebrantos económicos a la empresa.

g) El uso del lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual hacia los trabajadores/as.

h) Incumplimiento reiterado en la realización de los fichajes necesarios para recopilar el registro de jornada diario.

#### 64.2 Faltas graves:

a) Faltar un día al trabajo sin justificación en un periodo de 30 días consecutivos.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

d) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.

e) La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido al resto de los trabajadores/as.

f) Tratar de limitar o restringir, mediante coacción de cualquier tipo, que los trabajadores/as ejerciten cualquiera de los derechos contemplados en la Ley de Igualdad (LO 3/2007).

g) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

h) El abandono del trabajo sin causa justificada.

i) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

j) Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de 30 días consecutivos sin justificar.

k) Permitir a quienes están bajo dependencia jerárquica trabajar sin respetar y/o quebrantar normas de prevención de riesgos laborales, siempre que no implique riesgos de accidente, pues en tal caso la falta tendría la consideración de muy grave.

l) Las actitudes o el trato discriminatorio u ofensivo por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dirigido a los trabajadores/as.

m) El hecho de no respetar por error o negligencia el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 68, cuando cause un perjuicio grave.

#### 64.3 Faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo dos días o más en un periodo de treinta días consecutivos sin causa justificada.

b) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza, debidamente probada, en las gestiones encomendadas.

c) El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Juzgado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

d) La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad; destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as; la embriaguez habitual durante el trabajo y siempre que repercuta negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

e) Las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

f) Más de cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días consecutivos sin justificar.

g) Provocar una situación de acoso debidamente probado conforme a su definición en el artículo 51.3 del presente convenio colectivo.

h) El hecho de no respetar de manera consciente y voluntaria el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 66.

i) Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 65. *Sanciones.*

Remisión al artículo 65 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 66. *Potestad sancionadora.*

Remisión al artículo 66 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 67. *Abuso de autoridad.*

Remisión al artículo 67 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 68. *Deber de confidencialidad y de secreto.*

Remisión al artículo 68 del CC Agencias de Viaje.

Artículo 69. *Prescripción.*

Remisión al artículo 69 del CC Agencias de Viaje.

Disposición transitoria primera. *Acuerdos interconfederales.*

Remisión a DT Segunda del CC Agencias de Viaje.

Disposición transitoria segunda. *Conservación del convenio colectivo.*

Remisión a DT Tercera del CC Agencias de Viaje.

Disposición transitoria tercera. *Solución extrajudicial autónoma de conflictos.*

Remisión a DT Cuarta del CC Agencias de Viaje.

Disposición final primera.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 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:

- Clasificación profesional (artículo 6).
- Progresión (artículo 7).
- Promoción (artículo 8).
- Regulación del Teletrabajo (artículo 16).
- Jornada y Horario (artículo 21).
- Vacaciones (artículo 25).
- Licencias retribuidas (artículo 26).
- Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas (artículo 27).
- Excedencias (artículo 28).
- Conciliación de la vida laboral y familiar. Principios Generales (artículo 29).
- Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares (artículo 34).
- Víctima de violencia de género, en el ámbito familiar, de diversidad de género y del terrorismo. (artículo 35).

- Bonificación por nacimiento (artículo 42).
- Anticipos (artículo 44).

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio de empresa entrase en vigor un nuevo convenio colectivo para el sector de Agencias de Viaje, que estableciera cualquier mejora para las personas trabajadoras en las materias en las que el presente convenio de empresa se remite al convenio sectorial o en nuevas materias no reguladas actualmente, incluidas las actualizaciones retributivas, éstas serán de aplicación en la empresa RUMBO a partir de la publicación de aquel en el «Boletín Oficial del Estado».

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.

Disposición final segunda.

Son partes otorgantes del presente convenio colectivo, por la parte empresarial, la mercantil Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU, y por parte de las personas trabajadoras la RLPT existente en la misma a la fecha de la firma.