



Agencias de
viajes



¿Cuál es la vigencia del nuevo convenio?

Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.

¿Qué hemos conseguido con la firma del acuerdo?

No dejar que el Convenio decaiga, perdiendo parte de los derechos que ya se habían conseguido en anteriores negociaciones. Entre otras cosas, se mantiene el NOL y la progresión profesional en los mismos términos que el anterior Convenio y los complementos a las prestaciones de la Seguridad Social cuando estamos en situación de incapacidad temporal.

¿Cuáles son los principales acuerdos?

- **Regulación del teletrabajo (artículo 18).** Nuevo artículo que regula el teletrabajo, en línea con la propuesta que llevamos desde CCOO. A modo de resumen:
 - Formalización por escrito del acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y que debe contener unos mínimos obligatorios (horario, lugar de trabajo, medios de control de la empresa, duración, enumeración de gastos, etc.).
 - Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, si es el caso. El mínimo de tiempo de de teletrabajo será de dos días a la semana.
 - Voluntariedad y reversibilidad del mismo.
 - Mantenimiento de las condiciones laborales.
 - Derecho a la formación.
 - Relación de los medios materiales que debe proporcionar la empresa.
 - Planificación preventiva específica para el teletrabajo en las evaluaciones de riesgos y vigilancia de la salud.
 - Derecho a la intimidad y protección de datos para las personas trabajadoras.
 - Mantenimiento del 100% del importe del Plus Transporte como compensación de gastos, independientemente del número de días de teletrabajo y presenciales.
 - Derecho a la desconexión digital, que se garantizará mediante la elaboración de una política interna consensuada con la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Registro de jornada (artículo 20).** Las empresas estarán obligadas a garantizar el registro diario de la jornada de trabajo. La organización y documentación se regulará mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa.
- **Licencias retribuidas (artículo 28).** Actualización del contenido de las licencias a lo establecido en diversas sentencias de la Audiencia Nacional, Tribunal Supremo y Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Cuando el día del hecho causante coincida con día no laborable, su disfrute empezará a contar a partir





Agencias de
viajes



del primer día laborable siguiente (permisos por fallecimiento, accidente y/o enfermedad grave, cambio de domicilio y matrimonio o pareja de hecho).

- **Paternidad (artículo 32.2).** Adaptación a la nueva normativa, principalmente sobre el derecho de la suspensión del contrato de 16 semanas.
- **Planes de Igualdad (artículo 54.5).** Nuevo artículo donde se reflejan las nuevas normativas que afectan a la negociación de los planes de igualdad.
- **Fijos discontinuos.** A través de la Comisión Mixta Paritaria, todas las partes adquirimos el compromiso de desarrollar esta figura en el próximo convenio. Asimismo, garantizamos que mientras se prolongue la situación pandémica el no llamamiento en fechas teóricas de inicio de la actividad no significará la pérdida del puesto de trabajo, sin perjuicio de las acciones individuales que las personas trabajadoras puedan y quieran ejercer.
- **Subida salarial 2022.** Para el año 2022, subida del 1% sobre el salario base y el plus transporte en base a 16 mensualidades, si se alcanza la cifra de negocio de 2019 marcada por el INE.

¿Cuál es nuestro punto de vista sobre este acuerdo?

Cuando retomamos la negociación del Convenio en el mes de diciembre sabíamos que poder negociar buenos acuerdos sería realmente complicado debido a la situación a la que ha llevado a nuestro sector el COVID-19.

Pero desde un primer momento, además de tener claro que había que abordar una serie de puntos como el teletrabajo, la desconexión digital o la regulación de los fijos discontinuos, desde CCOO planteamos en la primera reunión la inclusión de una cláusula que conllevara una subida salarial para el año 2022 condicionada a cómo fuese la evolución del sector durante ese año. Aunque el indicador al que referenciaríamos para que esa subida sea efectiva o no puede ser difícil de conseguir, tenemos en cuenta que el sector va a sufrir un reajuste importante y una escalada en la actividad que nos pueda acercar a los niveles de cifra de negocio de 2019. Lo que no podíamos aceptar, y así lo dijimos en todo momento, es que si hay una recuperación ésta sea sólo para las empresas y las personas trabajadoras quedemos aparte, a lo que hay que sumar que ya tenemos tres años garantizados sin subida salarial (2019, 2020 y 2021). Esperamos que no sea así en 2022.

Ante el resto de las partes, manifestamos que consideramos que la subida salarial finalmente pactada es insuficiente. Entendiendo la situación que están viviendo las empresas, entendemos mucho más la situación que están sufriendo nuestras compañeras y compañeros con la pérdida de poder adquisitivo de los tres últimos años a lo que hay que sumar las cantidades económicas que también estamos perdiendo al seguir la gran mayoría de trabajador@s en ERTE. Esperábamos una mayor comprensión de esta situación por parte de la patronal y una mejor propuesta en forma de mayor porcentaje de subida, que abarcase todos los conceptos salariales como se ha hecho en los anteriores convenios y que de forma excepcional no fuera absorbible. Desde el día de hoy, CCOO adquiere el firme compromiso de negociar y luchar por





Agencias de
viajes



servicios a la ciudadanía
aéreo y servicios turísticos
agencias de viajes



recuperar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras del sector en la próxima negociación.

En líneas generales si bien no estamos disconformes con el acuerdo, sí es cierto que consideramos que las propuestas que realizamos sobre algunos temas como la prevalencia (que no una concesión automática) para solicitar el teletrabajo para algunos colectivos vulnerables - víctimas de violencia de género o personas con discapacidad entre otras -, la regulación de la figura de los fijos discontinuos o la ya mencionada subida salarial, deberían haber tenido más aceptación por parte de la patronal, cosa que no se produjo.

Como hemos dicho somos muy conscientes de que la situación actual no favorece conseguir grandes logros en la negociación colectiva, por lo que también ha sido fundamental a la hora de tomar una decisión el hecho de que al firmar el acuerdo se mantienen los derechos ya conseguidos como la progresión laboral (NOL), los complementos a las prestaciones de la Seguridad Social cuando estamos en situación de incapacidad temporal o estar presentes en la comisión mixta paritaria teniendo así voz y voto en las cuestiones que allí se traten.

