

NUEVO CONVENIO COLECTIVO AGENCIAS DE VIAJES 2023

El pasado 02 de septiembre de 2023 se publicó en el BOE el **nuevo Convenio Colectivo Estatal para las Agencias de Viajes**, que modifica parcialmente el antiguo convenio.

Los aspectos más relevantes de la nueva normativa son los siguientes.

A.- INCREMENTOS SALARIALES

Se produce un incremento salarial aplicable retroactivamente a 1 de enero de 2023, pudiendo abonarse los retrasos en un plazo de 3 meses, es decir, hasta el 2 de diciembre de 2023.

En cuanto al **salario base**, se producen los siguientes incrementos (por 16 pagas):

NIVEL	AÑO 2022	2023 (+ 5 %)	2024 (+ 3,25%)
10	1.783,62 €	1.872,80 €	1.933,67 €
9	1.636,36 €	1.718,18 €	1.774,02 €
8	1.501,25 €	1.576,31 €	1.627,54 €
7	1.377,30 €	1.446,17 €	1.493,17 €
6	1.311,71 €	1.377,30 €	1.422,06 €
5	1.249,25 €	1.311,71 €	1.354,34 €
4	1.189,75 €	1.249,24 €	1.289,84 €
3	1.091,52 €	1.146,10 €	1.183,34 €
2	1.001,39 €	1.051,46 €	1.085,63 €
1	918,71 €	964,65 €	996,00 €

Respecto a los pluses, los incrementos se producen por igual para todos los niveles, y se resumen en los siguientes:

PLUS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
Transporte / Teletrabajo (11 pagas)	115,69 €	121,47 €	125,42 €
Función (16 pagas)	112,99 €	118,64 €	122,50 €
Festivo			
1º festivo al 6º festivo	45,54 €	50,00 €	50,00 €
A partir del 7º festivo	51,26 €	56,00 €	56,00 €

Se establece una **retribución variable** en relación con el índice de facturación del 2019:

- Para el año 2023: si se alcanzan 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 transporte/teletrabajo de las personas trabajadoras afectadas, no consolidable y en un único pago.

- Para el año 2024: si se alcanzan 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 afectadas, no consolidable y en un único pago.

Excepciones a la compensación y absorción de los incrementos salariales

- Incremento salarial 2023: la compensación y absorción solo podrá operar para las personas trabajadoras que cobren más de 32.000 euros brutos por todas las retribuciones fijas percibidas.
- Incremento salarial 2024: la compensación y absorción solo podrá operar para las personas trabajadoras que cobren más de 23.000 euros brutos por todas las retribuciones fijas percibidas.

El texto añade que sí se podrá aplicar la compensación y absorción a aquellas personas trabajadoras que, desde el 1 de septiembre de 2022, y hasta la publicación del Convenio en el BOE (2 de septiembre 2023):

- Hayan tenido una subida salarial igual o superior a la pactada en el Convenio.
- Hayan sido contratados nuevamente en la empresa

B.- CONTRATACIÓN

Se adecúa el convenio colectivo a la reforma laboral del 2021 y se eliminan los contratos de formación y prácticas, para sustituirlos por **Formación en alternancia** y **Formación para la práctica profesional**.

Se elimina el contrato temporal de obra y servicio, manteniéndose el de **contrato temporal por circunstancias de la producción**.

Se introduce la regulación del **contrato fijo discontinuo**, con los siguientes aspectos a destacar:

- El llamamiento se realizará por centro de trabajo y orden de antigüedad, con un preaviso de 15 días naturales, por un medio que deje constancia de su notificación (correo postal certificado, correo electrónico con confirmación de recepción, etc.)
- En cuanto a servicios en eventos y similares, se deberá ofertar al personal fijo discontinuo su realización, pudiendo éste rechazar la oferta, sin que por ello se extinga el contrato.

- En cuanto a la extinción del contrato, se producirá no efectuado el llamamiento transcurridos veinte días naturales desde la fecha de inicio de actividades, o cuando la persona trabajadora se viera precedida por la contratación de otra de menor antigüedad de su mismo grupo profesional, entre otras.

C.- LICENCIAS RETRIBUIDAS Y CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR

En las licencias retribuidas y conciliación de vida familiar se equiparan los derechos de la pareja de hecho a los del cónyuge.

Se incrementan de 2 a 5 los días de licencia retribuida por accidente o enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo:

- El familiar consanguíneo de pareja de hecho,
- Cualquier persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

D.- OTRAS MODIFICACIONES

- Se aumenta al 5 % el porcentaje de absentismo en la no aplicación de beneficios y mejoras en los complementos de IT.
- Se permite la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador tenga una edad igual o superior a 68 años
- En empresas que hayan tenido pérdidas en 2022 y el presente año se permite dentro de los 15 días hábiles desde la entrada del convenio, solicitar a la comisión paritaria del convenio la no aplicación de los incrementos salariales con el límite máximo de las pérdidas sufridas en el ejercicio de referencia.

Como siempre, en CLM ASESORES estamos a su disposición para contactar con nosotros si desea trasladarnos cualquier duda o aclaración al respecto.