



Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos

<http://fetcm.ugt.org/ferroviarios>

COMUNICADO N° 104

31/07/2008

AGENCIAS DE VIAJE

NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DE VIAJE:

“ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ”

El pasado día 28 de julio, la parte social hemos hecho entrega a la Patronal de un estudio consensuado por los sindicatos en materia de Clasificación Profesional. El borrador planteado versa sobre **el grupo profesional o carrera profesional de Agentes de Viaje.**

Desde **UGT** entendemos que en este grupo deben incluirse, tanto el colectivo de emisor (puntos de venta en agencia de viajes), como los colectivos de mayorista y receptor. No obstante, el proyecto se basa en el colectivo de emisor. El sistema será la base que entendemos, debe ser empleada, para los futuros grupos profesionales de Servicios Generales, Administración y Mandos.

El planteamiento sindical en relación al citado documento se fundamenta en la creación de 7 niveles de responsabilidad. Los niveles 1, 2 y 3 se corresponden con el personal que realizaría funciones de ejecución y los niveles del 4 al 7 se corresponden con el personal que realizaría funciones de supervisión.

Cada uno de los niveles está relacionado con las realizaciones profesionales y competencias básicas que se corresponden con su nivel. **Un aspecto importante a resaltar es la diferenciación, clarificación y exposición de funciones en cada nivel.**

Nivel 1.- Las competencias básicas de los trabajadores encuadrados en este nivel serían las de venta de productos simples y tareas administrativas inherentes a la realización de estas tareas. Este nivel, se puede considerar como una puerta de entrada en el sector y vendría marcado por una formación personal equiparable a Formación Profesional sin experiencia (así como personal sin experiencia anterior en el sector). **Desde UGT hemos defendido, que este nivel en ningún caso, se puede equiparar a nivel salarial con el actual nivel 6 de responsabilidad (salarios de 10000 euros anuales).**

Nivel 2.- Las competencias básicas de este nivel vendrían delimitadas por la venta de producto combinado y las tareas administrativas inherentes con un mayor grado de complejidad. La formación personal necesaria para la permanencia en este nivel estaría equiparada a un mayor grado de formación profesional con experiencia o sin experiencia dependiendo de la titulación.

Nivel 3.- Las competencias básicas se corresponderían con la venta de producto combinado complejo, creación de paquetes a medida y un mayor grado de complejidad en las tareas administrativas inherentes al tipo de desempeño. La formación requerida tendrá un carácter superior a los niveles anteriores.

1/2.....

U
G
T

I
N
F
O
R
M
A



.....2/2

AGENCIAS DE VIAJE

**U
G
T

I
N
F
O
R
M
A**

Niveles 4 y 5.- Las competencias básicas de estos niveles se corresponden con un nivel de mando con o sin personal a su cargo, Las competencias relativas vienen marcadas por la colaboración en la consecución de objetivos de la oficina o departamento y el apoyo en labores operativas de coordinación y supervisión del equipo.

Niveles 6 y 7.- Sería el colectivo propio de mandos en sus diferentes niveles (actuales jefes de oficina y directores de oficina).

El documento planteado está basado en el sistema empleado por el Instituto Nacional de Cualificaciones y los Ministerios de Trabajo y Educación. Esta herramienta es adecuada para establecer las bases de una Clasificación Profesional adaptada a las realidades del sector y de los planes de formación formal (titulaciones homologadas) o no formal (formación por las distintas vías).

Un aspecto novedoso de nuestro planteamiento se fundamenta en el sistema de ascensos y progresión en la empresa. La carrera profesional se individualiza y se realiza una valoración basada en tres pilares básicos: la formación del trabajador, la evaluación del desempeño y la experiencia. Estos parámetros son los que determinan la progresión del trabajador en la empresa.

Desde **UGT** entendemos que existe un problema en la posibilidad de ascenso en la empresa, ya que el mismo, en la actualidad, viene determinado por la existencia de vacantes de categoría superior y por circunstancias que no tienen un carácter objetivo. La citada falta de objetividad es, en muchos casos, un freno a la posibilidad de realización personal y laboral de los trabajadores del sector.

Según el sistema que hemos planteado, un trabajador que comienza su carrera laboral sin formación previa ni experiencia en el sector, tiene la posibilidad mediante el acceso a la formación que se requerirá en cada nivel, la evaluación del desempeño de sus funciones (donde es necesario establecer en convenio un sistema justo, medible y objetivo) y la permanencia o experiencia que se fije en cada nivel, de progresar y ascender en la empresa a categorías superiores por el hecho de avanzar en el cumplimiento de los objetivos citados.

Con esta misma filosofía se cumple otra reivindicación sindical que no es otra que el reconocimiento de titulaciones académicas de turismo ya que un trabajador en el ejemplo anterior cumplirá con mayor rapidez de los requisitos expresados anteriormente.

El documento ha sido entregado y explicado a la Patronal del sector, en el análisis han surgido discrepancias y controversias sobre nuestros planteamientos, pero se ha acordado trabajar en la línea del documento en las próximas reuniones que se celebraran todos los miércoles a partir del mes de septiembre.

Una vez negociado el estudio planteado comenzará el capítulo de desarrollo de funciones concretas de cada nivel de responsabilidad y la equiparación de los correspondientes salarios.

EN UGT LUCHAMOS POR TUS DERECHOS... POR TU CONVENIO