CONVENIO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES 2007-2011

Resolución de 30 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio marco de la Unión General de Trabajadores.

Visto el texto del Convenio Marco de la empresa Unión General de Trabajadores (Código de Convenio n.º 9010222) que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2007 de una parte por la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal en representación de la empresa y de otra por la Sección Sindical Estatal de los Trabajadores de UGT en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.– Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de noviembre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES 2007-2011

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito personal.

1.1 El presente Convenio Marco afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Unión General de Trabajadores mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos.

1.2 Queda excluido el personal con responsabilidad política por haber sido elegido en los órganos políticos de la organización y el personal liberado cualquiera que sea su cometido.

1.3 En lo sucesivo se emplea el término «trabajadores» para designar a los hombres y las mujeres comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre todos los Organismos de la Unión General de Trabajadores y sus trabajadores. Los citados Organismos comprenden el ámbito Confederal, las Federaciones y Uniones Estatales en el ámbito sectorial o profesional y las Uniones de Comunidad Autónoma en el ámbito territorial; en lo sucesivo: los Organismos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito geográfico de este Convenio abarca todo el territorio del Estado Español, afectando por tanto a todos los centros de trabajo en la Unión General de Trabajadores, independientemente del Organismo al que estén adscritos.

Artículo 4. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

4.1 El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia durante cinco años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2007 y finalizando el día 31 de diciembre de 2011.

4.2 Al finalizar el período de vigencia establecido en el párrafo 4.1 anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras (Comisión de Política de Personal Confederal y Sección Sindical Estatal) de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente. La citada denuncia, en los términos expresados, deberá producirse con una antelación mínima de tres meses anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Denunciado el Convenio, las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.

4.3 Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor, con carácter general, su contenido normativo y obligacional.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

5.1 Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, con carácter de mínimo en el ámbito de UGT y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

5.2 En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o dejara sin efecto, en todo o en parte, alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su totalidad, si alguna de las partes así lo requiriera expresamente a la otra.

Artículo 6. Normas supletorias y articulación de la negociación colectiva.

6.1 En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

6.2 Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, el presente Convenio tiene carácter de norma exclusiva y excluyente. Tienen la consideración en todo caso de materias no negociables en los ámbitos inferiores de la UGT –ya sea en los Organismos sectoriales o territoriales–, las siguientes: período de prueba; modalidades de contratación; clasificación profesional, –grupos y categorías profesionales, factores de encuadramiento y sistemas de promoción y ascenso–; criterios generales y definición de la jornada laboral; definición de los conceptos salariales y estructura retributiva; cuantificación del salario base; excedencias; faltas y sanciones; derechos sindicales y de representación colectiva y normas mínimas en las materias de seguridad e higiene, formación profesional y movilidad geográfica.

6.3 En aquellas materias o aspectos en que exista remisión directa a otros ámbitos de negociación, se estará al carácter, contenido y alcance con los que el presente Convenio contemple tal remisión.

6.4 Las parte firmantes del presente Convenio expresan su voluntad de que el mismo constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todos los ámbitos de la UGT. El presente Convenio ha sido negociado al amparo del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y articula la negociación colectiva en la UGT a través de la estructura negociadora siguiente:

1. Convenio Colectivo Marco de UGT: El presente Convenio, de eficacia general y aplicación directa en todos sus ámbitos.

2. Otros pactos o acuerdos colectivos, si los hubiere. Dichos pactos o acuerdos sólo pueden tener por objeto el desarrollo del presente Convenio y la regulación de las materias concretas que, de acuerdo con lo dispuesto en el mismo, puedan ser objeto de negociación en ámbito inferior por los Organismos, especificados en el artículo 2 anterior y sus Secciones Sindicales correspondientes.

6.5 Sobre la base de lo anterior, de acuerdo con los principios de jerarquía normativa y complementariedad, los pactos y acuerdos colectivos de aplicación en ámbitos inferiores mantienen una relación de subordinación y dependencia con respecto al presente Convenio. En consecuencia, pactos y acuerdos de ámbito inferior no pueden modificar las materias declaradas como no disponibles del presente Convenio. En ámbito inferior se podrán regular materias no incluidas en el presente Convenio, así como modificar aquellas materias declaradas disponibles por el mismo, respetando en cualquier caso los principios y el

contenido esencial de las mismas pactadas en el presente Convenio.

Artículo 7. Garantías.

7.1 El presente Convenio contiene el conjunto de condiciones laborales que tiene el carácter de mínimo en el ámbito de la UGT; en consecuencia, el marco de relaciones laborales entre los Organismos de la UGT y sus trabajadores no podrá ser inferior al pactado en el presente Convenio.

7.2 Los pactos colectivos vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio, concertados entre los Organismos y las Secciones Sindicales Regionales y que desarrollen aspectos regulados en el mismo sin vulnerar su contenido, se mantendrán en vigor, salvo acuerdo de las partes en contrario.

7.3 Se respetarán las condiciones más beneficiosas individualmente reconocidas a los trabajadores, que se conservarán sin que puedan ser objeto de compensación y absorción.

Artículo 8. Comisión Mixta de interpretación y seguimiento.

8.1 Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, en lo sucesivo: Comisión Mixta, con las siguientes funciones:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

2. Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

3. Mediación en la totalidad de los problemas que se deriven de la aplicación del Convenio, incluidos los de concurrencia con otros pactos o acuerdos colectivos en ámbitos inferiores en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, en los ámbitos de aplicación del presente Convenio y que versen sobre la aplicación o interpretación del mismo. De subsistir el desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC). La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

4. Inaplicación del incremento salarial.

5. Cualesquiera otras que le sean atribuidas en el presente Convenio o tiendan a la mayor eficacia en la aplicación del mismo.

8.2 La Comisión Mixta estará constituida por tres miembros en representación de la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal y tres miembros de la

Sección Sindical Estatal de los trabajadores de la Unión General de Trabajadores, como partes firmantes del presente Convenio.

8.3 Durante la vigencia del Convenio, las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiéndose a la Comisión Mixta con carácter previo a la Autoridad Laboral.

8.4 La Comisión Mixta se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio. Para la convocatoria extraordinaria bastará la comunicación escrita a la otra parte, incluyendo el orden del día propuesto.

8.5 Los acuerdos de la Comisión Mixta se tomarán por mayoría absoluta.

8.6 En su primera reunión, la Comisión Mixta se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

8.7 La actual dirección postal de la Comisión Mixta, a efectos de consultas y notificaciones, es Avenida de América n.º 25, 28002, Madrid.

Capítulo II. Organización del trabajo y contratación.

Artículo 9. Organización del trabajo.

9.1 La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones son facultades de los Organismos de la UGT, que las llevarán a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración de las Secciones Sindicales.

9.2 Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

9.3 Dicha facultad de organizar y controlar el trabajo va dirigida al incremento y mejora en el servicio que los Organismos de la UGT prestan a sus afiliados y a toda la sociedad, donde sea preciso.

9.4 Sin merma de la facultad aludida, las Secciones Sindicales del ámbito correspondiente o en su defecto la Sección Sindical Estatal tendrán funciones de orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 10. Ingresos.

10.1 Todos los contratos celebrados por cualquier Organismo de la UGT deberán

realizarse por escrito. De no observarse esta obligación, el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

10.2 Tendrán derecho preferente en las nuevas contrataciones quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Organización, en aras al mantenimiento del empleo. Todo ello se realizará a través de la bolsa de contratación que se creará al efecto en cada Organismo, en función del perfil del puesto de trabajo a cubrir.

10.3 Los Organismos, cuando lo estimen oportuno, determinarán las pruebas selectivas a realizar.

10.4 Se informará previamente el puesto o los puestos de trabajo que se piensa cubrir y las características de las pruebas de selección a la correspondiente Sección Sindical Regional o, si no estuviese constituida, a la Sección Sindical Estatal.

10.5 Los ascensos para cubrir vacantes en cualquier puesto de trabajo o ampliaciones de plantilla se pondrán en conocimiento de la Sección Sindical correspondiente, atendiendo siempre a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir.

Artículo 11. Modalidades de contratación.

11.1 Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir y deberán adecuarse a los requisitos, duración, efectos y periodo de prueba que la ley establezca. De conformidad con los citados criterios, las modalidades de contratación a utilizar, a tiempo completo o a tiempo parcial, serán las siguientes:

a) Con carácter general, se realizará contrato ordinario indefinido, con un período de prueba acorde a la categoría del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Contrato fijo discontinuo, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la organización.

c) Contrato de relevo y jubilación parcial para la prestación de servicio de un trabajador durante la parte de la jornada que deja vacante otro trabajador al jubilarse parcialmente. Es el contrato que se concierta con un trabajador con edad comprendida entre los 60 y los 65 años que reúna las condiciones exigibles para tener derecho a pensión contributiva de la seguridad social y que le permite reducir su jornada de trabajo recibiendo una pensión de la seguridad social que, sumada a su retribución por la jornada parcial que realice, alcance el equivalente al total de retribución bruta que percibiría a tiempo completo. Simultáneamente, se realiza un contrato de relevo con otro trabajador que reúna los requisitos

establecidos en la ley para este supuesto.

d) Contrato en sustitución por jubilación a los 64 años.

e) Contrato por obra o servicio determinado, que se podrá realizar para la cobertura de puestos de trabajo necesarios para cumplir los programas que se concierten con las distintas administraciones. Estos contratos están sujetos a las condiciones laborales y económicas que determinen dichos convenios de colaboración. Cuando dichos convenios de colaboración dejen abierta la aplicación de un convenio u otro, se les aplicará siempre la tabla salarial que sea más favorable.

En cualquier otro supuesto, la utilización de esta modalidad se ajustará a las necesidades de la organización y deberá ser informada previamente la Sección Sindical correspondiente.

En todo caso, se harán constar las características, especificando con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

f) Contrato de interinidad, que se podrá utilizar para sustituir a un trabajador, haciendo constar el trabajador sustituido y la causa de sustitución.

Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la modificación correspondiente. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador sustituido no se reincorpore, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

g) Cualquier otra modalidad que esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento se informará previamente a la Sección Sindical.

11.2 Los trabajadores afectados por este Convenio deberán ser contratados directamente a través de las Oficinas Públicas de Empleo o como resultado de un proceso de selección interno.

11.3 Como medida social, se fomentará la contratación de trabajadores discapacitados, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente.

11.4 Se entregará copia de todos los contratos a la Sección Sindical Regional correspondiente o, si no estuviese constituida, a la Sección Sindical Estatal.

Artículo 12. Baja voluntaria del trabajador.

En caso de que un trabajador cause baja voluntaria, éste vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de 15 días de antelación. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días de

salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

Artículo 13. Información a las Secciones Sindicales sobre planes de empleo y contratación.

13.1 Los Organismos darán información sobre planes de empleo y contratación a la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal y a la Sección Sindical Regional correspondiente o, en su defecto, a la Sección Sindical Estatal, con carácter periódico coincidiendo con la elaboración de los presupuestos o cuando surja la necesidad de cubrir vacantes.

13.2 Los contenidos de esta información serán los siguientes:

a) Previsiones y planes en materia de empleo y contratación.

b) Modalidades de contratación a utilizar y documentos relativos a éstas: cláusulas, condiciones salariales, etc.

c) Grado de cumplimiento de las previsiones y los planes anteriores.

13.3 En cualquier caso, la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal remitirá copia de la información a este respecto a la Sección Sindical Regional correspondiente o, en su defecto, a la Sección Sindical Estatal.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 14. Jornada laboral.

14.1 De acuerdo con la filosofía imperante en la sociedad y concretamente en la clase trabajadora a través de sus representantes sindicales, y de forma especial en la UGT, en la distribución de la jornada (horario) se tenderá a conciliar la vida familiar, personal y laboral de la forma más amplia posible, para lo que se tenderá a implantar las jornadas continuadas en aquellos puestos de trabajo en que sea compatible con las necesidades del servicio. En cualquier caso, lo establecido anteriormente son principios rectores cuyo desarrollo se hará a través de la negociación colectiva en ámbitos inferiores, respetando las necesidades del servicio.

14.2 Los criterios generales y definición de la jornada laboral son los siguientes:

a) La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales en cómputo anual. Dicho cómputo anual se establece en 1561 horas. Excepcionalmente, mediante negociación en ámbitos inferiores, se podrá adecuar este cómputo si así fuere acordado entre el Organismo de que se trate y la Sección Sindical Regional del mismo, en el marco de la negociación del calendario anual.

b) La distribución de la jornada será de lunes a viernes.

c) La jornada continuada se establecerá en los diferentes Organismos del 1 de junio al 30 de septiembre, con los horarios y turnos que se negocien en cada uno de ellos.

d) Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

14.3 La determinación del calendario laboral se realizará en el ámbito de cada Organismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 15. Calendario laboral.

15.1 Cada Organismo, en el último mes de cada año, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo entre el mismo y la Sección Sindical del ámbito correspondiente. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos y el sistema de horarios.

15.2 Las partes negociadoras de los calendarios laborales de cada Organismo, procurarán elaborar dichos calendarios conciliando la vida laboral con la familiar y personal.

15.3 En la negociación del calendario laboral, se partirá de la regulación actual, que deberá adecuarse a la nueva regulación de jornada establecida en el presente Convenio. En caso de que se mantuvieran discrepancias para el logro del acuerdo, se procederá dé acuerdo con lo previsto en la Ley.

Artículo 16. Ampliación de jornada.

16.1 Cuando, por circunstancias extraordinarias, marcadas por el responsable directo, un trabajador cubriese un exceso de jornada, la aceptación será a título personal y su compensación se realizará en tiempo de descanso, correspondiente al 175 por cien del tiempo trabajado en exceso.

16.2 Se procurará realizar el disfrute dentro de los treinta días siguientes a la jornada motivo de descanso, de acuerdo con el responsable directo. Si el tiempo de descanso no se solicita dentro del mismo año natural en que se devenga, se pierde el derecho a la compensación.

Artículo 17. Vacaciones.

17.1 Todos los trabajadores en la UGT disfrutarán de unas vacaciones anuales de veinticinco días laborables, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio y el

15 de septiembre.

17.2 De estos veinticinco días, se establecen como obligatorios los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que estos dos días sean sábado o domingo, se disfrutarán el día laborable inmediatamente anterior.

17.3 En caso de trabajadores cuya fecha de ingreso sea posterior al 1 de enero del año en curso, las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

17.4 Las vacaciones se devengarán y efectuarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso, no pudiéndose acumular vacaciones de un año al siguiente, salvo en casos de verdadera y urgente necesidad y de acuerdo con el responsable máximo del Organismo correspondiente.

17.5 Pactadas las vacaciones, los trabajadores que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal (I.T.), no puedan disfrutarlas en el período pactado, tendrán derecho al disfrute de las mismas al finalizar la baja, siempre dentro del año en curso.

17.6 Las trabajadoras que por encontrarse en situación de maternidad o de I.T. derivada de embarazo, parto o lactancia natural, no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente al de su devengo.

17.7 Los trabajadores que no pudieran disfrutar las vacaciones durante el año natural de su devengo, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo derivada de los supuestos legales de maternidad, nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, o en el periodo de disfrute del permiso que por estas causas les correspondiera, tendrán derecho al disfrute de las mismas en el año siguiente al de su devengo.

17.8 La distribución concreta de los períodos de disfrute de las vacaciones se establecerá en ámbitos inferiores, de conformidad con lo establecido en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 18. Permisos y reducciones de jornada.

18.1 Permisos retribuidos.–Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

c) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá el Organismo pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en UGT.

e) Dos días laborables de libre disposición, a pactar entre el Organismo y el trabajador.

f) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, y con objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo proporcional de días. Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, y eso es lo más importante, una mayor y mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de forma continuada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

g) El tiempo necesario para acudir al médico.

h) Con objeto de atender a la formación de los trabajadores, se facilitarán cuantos permisos retribuidos sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

i) El tiempo establecido en la Ley para los supuestos de maternidad.

j) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) En el supuesto de paternidad, trece días continuados, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en las condiciones y con los requisitos establecidos en la Ley.

18.2 Permisos no retribuidos: Los trabajadores tendrán derecho a permisos no retribuidos por un periodo de entre uno y seis meses, estudiándose casos especiales.

18.3 Reducciones de jornada:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retributiva.

c) Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de un mismo Organismo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, este Organismo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

18.4 Condiciones para el disfrute:

Las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser formalizadas por los trabajadores mediante la presentación del impreso correspondiente ante su Organismo, al menos con una semana de antelación al inicio de su disfrute, excepto por causas suficientemente justificadas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados f) y j) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Organismo con quince días de antelación a la fecha en que se

reincorporará a su jornada ordinaria

18.5 En los supuestos de permisos y reducciones de jornada no contemplados en este artículo será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

18.6 Las vacaciones, permisos y reducciones de jornada se solicitarán por los trabajadores a sus respectivos Organismos, en el modelo de documento que se incluye como Anexo 4 del presente Convenio.

Artículo 19. Excedencias.

19.1 El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la Organización, por haber sido elegido en los órganos políticos, solicitará excedencia forzosa al organismo en el que esté adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

19.2 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año.

19.3 El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de un mismo Organismo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, este Organismo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

19.4 Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

19.5 El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su Organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos recogidos en los puntos 19.2 y 19.3 de este artículo, el

trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo IV. Política salarial.

Artículo 20. Sistema retributivo.

20.1 La definición de los conceptos salariales, de la estructura retributiva, del pago de los salarios y de las condiciones de inaplicación salarial; así como la cuantificación del salario base, se acuerdan con carácter exclusivo y excluyente, sin que puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

20.2 Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por salario base y complementos al puesto de trabajo; así como por incentivos y antigüedad, en los términos recogidos en los artículos 20 y 22 del presente Convenio.

20.3 El «salario base» es la percepción económica que percibe cada trabajador en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual esté encuadrado. Dicha retribución se entiende referida a la jornada laboral anual pactada en este Convenio. La cuantía del salario base es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

20.4 Complementos de puesto de trabajo:

a) Por el desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puestos de trabajo de igual denominación, se adjudicarán unos determinados complementos salariales, que se denominarán «complementos de puesto de trabajo».

Tendrán la consideración de complementos de puesto de trabajo, entre otros, los importes que se perciban por coordinación, idiomas, etc.

b) Cada complemento al puesto de trabajo se valorará con un porcentaje sobre el salario base, con carácter no absorbible.

c) La cuantificación de los complementos de puesto de trabajo y el desarrollo de su contenido serán objeto de negociación en ámbitos inferiores.

20.5 «Incentivos»: Es el concepto salarial proveniente de la anterior estructura de la nómina, no absorbible ni compensable y revisable anualmente.

Al término de la vigencia del presente Convenio, el importe que cada uno de los trabajadores siguiera percibiendo como «Incentivos» una vez absorbida y compensada la nueva clasificación profesional, se consolidará en sus respectivas

nóminas con la denominación y condición de complemento «ad personam», no absorbible ni compensable y revisable anualmente,

20.6 No obstante lo anterior, con carácter exclusivo durante la vigencia del presente Convenio los incentivos y los complementos de puesto tendrán carácter compensable y absorbible, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del mismo.

Artículo 21. Pago de salarios.

21.1 Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales más dos extraordinarias, abonándose éstas en la segunda quincena de los meses de junio y diciembre de cada año devengándose en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. La fracción de mes se computará como mes completo.

21.2 La liquidación y el pago del salario se hará mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán, debidamente especificados, todos los conceptos devengados por el trabajador. Las pagas ordinarias se percibirán en la última fecha del mes vencido o en la inmediata anterior, si coincide con no laborable. El pago, o firma de recibos que acrediten éste, se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se presten los servicios.

21.3 Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a la Sección Sindical del ámbito correspondiente.

Artículo 22. Antigüedad y antigüedad consolidada.

22.1 Durante la vigencia del presente Convenio, las bonificaciones por antigüedad se mantienen en trienios y su repercusión económica será del cinco por cien del salario base, teniendo efectos desde el 1 de enero del año correspondiente.

22.2 Se mantendrá la antigüedad en sus actuales términos hasta el 31 de diciembre de 2011. Queda suprimido el devengo del complemento de antigüedad con efecto de dicha fecha, a partir de la cual no se generarán derechos ni se abonará cantidad alguna por este concepto, que desaparece para ser sustituido por la «antigüedad consolidada».

22.3 La antigüedad acreditada por los trabajadores a 31 de diciembre de 2011 será sustituida por la percepción de un complemento específico de «antigüedad consolidada» que se regula en el apartado siguiente de este artículo.

22.4 El concepto «antigüedad consolidada» consolida «ad personam» los mismos

importes por antigüedad que cada trabajador estuviere percibiendo en nómina a 31 de diciembre de 2011. A este importe se adicionará el prorrateo de 1/3 ó 2/3 del valor de un trienio, en razón de que hubiera transcurrido un año o dos años completos desde que se perfeccionó el último tramo de antigüedad en nómina hasta la citada fecha. El concepto de «antigüedad consolidada» no será compensable ni absorbible, comenzará a percibirse en enero de 2012 y será revisable anualmente en lo sucesivo por negociación colectiva

Artículo 23. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, se complementará al personal la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y la percepción al cien por cien que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

Se establece la obligación de justificar las ausencias que por este motivo se produzcan.

Artículo 24. Jubilación.

Los trabajadores incluidos dentro del presente Convenio y que tengan una antigüedad mínima en la Organización de seis años de servicio, percibirán una gratificación equivalente a seis mensualidades de su retribución real cuando accedan a la situación de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social. En caso de jubilación parcial, el trabajador percibirá a cuenta la parte proporcional de la gratificación correspondiente a la jornada que deje de realizar y el resto al acceder a su jubilación total.

Artículo 25. Dietas y kilometraje.

25.1 Los trabajadores que, por necesidades de la organización, tengan que efectuar viajes y desplazamientos, de acuerdo con su Organismo, percibirán por este concepto, como mínimo, las siguientes cantidades, expresadas en euros, durante cada año de vigencia del Convenio:

Año de vigencia	2007	2008	2009	2010	2011
Dieta completa	26,50	27,10	27,70	28,30	29,00
Media dieta	13,20	13,50	13,80	14,10	14,40

25.2 En el supuesto de pernocta, el trabajador percibirá el importe del hospedaje.

25.3 El importe del kilometraje es de 0,19 euros por kilómetro y será actualizado de forma automática en función del importe mínimo exento fijado en cada período por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 26. Incremento salarial.

En cada uno de los años de vigencia del Convenio –2007 a 2011-todos los conceptos salariales serán incrementados en el IPC real anual oficial del Estado a 31 de diciembre de cada año, más el 1,75 %. El citado incremento salarial se aplicará con efecto de uno de enero de cada año y una vez realizada la consolidación en el salario base de la parte proporcional de la reclasificación profesional pactada en el presente Convenio.

Artículo 27. Pago a cuenta y revisión salarial.

27.1 En el año 2007, con efecto de 1 de enero, se aplicará un 3,75 % sobre todos los conceptos salariales, como pago a cuenta del incremento salarial (un 2% correspondiente al incremento a cuenta del IPC previsto, más el 1,75 %, mencionado en el artículo 26 anterior) La tabla salarial que recoge el salario base correspondiente al año 2007 se incluye como anexo 2 del presente Convenio.

27.2 En cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio –2008 a 2011, ambos inclusive–, con efecto de 1 de enero, se aplicará, como pago a cuenta del incremento salarial, el IPC previsto oficialmente por el Gobierno de España para cada uno de los mismos más el 1,75%, sobre todos los conceptos salariales, una vez regularizada la tabla salarial de acuerdo con lo previsto en el punto 27.3.

27.3 Una vez publicado el citado IPC anual real a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, se procederá a la regularización que corresponda entre el incremento que se hubiera abonado cuenta y el IPC real de cada año. Dicha regularización se abonará en un solo pago dentro del primer trimestre del año y también tendrán derecho a ella los trabajadores que hubieren causado baja en la organización por la parte proporcional del tiempo trabajado en el año objeto de regularización.

Artículo 28. Condiciones de inaplicación salarial.

28.1 Aquellos Organismos que, debido a su situación económica, acrediten objetiva y fehacientemente que no pueden asumir el incremento salarial pactado en este Convenio, podrán no aplicar lo pactado en esta materia en el mismo. La no aplicación del incremento salarial no podrá ser solicitada más de dos años durante la vigencia del Convenio.

28.2 Dichos Organismos solicitarán la no aplicación a la Comisión de Seguimiento de la Política de Personal, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la entrada en vigor del Convenio o en el mes de enero de cada uno de los años de su vigencia. La citada Comisión de Seguimiento dará traslado a la Comisión Mixta, la cual resolverá, en un plazo de treinta días, a la vista de la información recibida, recabando la documentación necesaria, tanto del Organismo en cuestión como, si fuera necesario, de la Comisión de Control Económico.

28.3 Cuando la Comisión Mixta resuelva la autorización de la inaplicación salarial

al Organismo afectado, resolverá los índices reductores exclusivamente para el año natural solicitado. El Organismo afectado, una vez transcurrido dicho año natural, aplicará automáticamente, a primeros del año siguiente, las tablas salariales reguladas en el presente Convenio para dicho año.

28.4 Los Organismos a los que se les apruebe la aplicación de índices reductores, reintegrarán al trabajador el importe de lo dejado de percibir en el período de aplicación de esta cláusula, en un plazo máximo de dos años a partir de la incorporación del Organismo a las tablas salariales del presente Convenio.

Capítulo V. Clasificación profesional.

Artículo 29. Normas generales de clasificación profesional.

Artículo 29.1 Criterios de clasificación profesional:

29.1.1 A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en el conjunto de la UGT. Dicha ordenación jurídica se traduce en la definición de los conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

29.1.2 El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los trabajadores en los Organismos de la UGT, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

29.1.3 El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación, y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar la profesionalización y el desarrollo del factor humano en la UGT, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio a los afiliados.

29.1.4 Los trabajadores que presten sus servicios en la Organización serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, grado de autonomía, responsabilidad, mando y supervisión y complejidad de las actividades profesionales pactadas y/o desarrolladas y de conformidad con las normas que se contienen en el presente sistema de clasificación profesional.

29.1.5 La clasificación se realizará en categorías y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. El grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes

profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

29.1.6 Con carácter general, el trabajador realizará las tareas propias de su grupo profesional, así como las suplementarias o auxiliares precisas que integran el proceso del cual forma parte. Cuando un trabajador realice tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará de acuerdo con las tareas o actividades más relevantes a las que en el conjunto de su actividad dedique mayor tiempo de trabajo.

29.1.7 En el contrato de trabajo se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, identificándolo de acuerdo con el presente sistema de clasificación profesional.

29.1.8 De acuerdo con las necesidades de la organización, en cada Organismo, ya sea el ámbito Confederal, las Federaciones Estatales en el ámbito sectorial o profesional o las Uniones de Comunidad Autónoma en el ámbito territorial, se fijará la composición de la estructura profesional de conformidad con el sistema de clasificación pactado en el presente Convenio.

Artículo 29.2 Factores de encuadramiento:

29.2.1 El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, supervisión y complejidad.

29.2.2 En la valoración de los factores mencionados en el párrafo anterior se tendrán en cuenta los siguientes contenidos:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el conjunto de conocimientos técnicos, experiencia y habilidades requeridas para un correcto desempeño de la función, independientemente de su forma de adquisición.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de

autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando y supervisión: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión recibida y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 29.3 Grupos Profesionales:

El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes grupos profesionales, con los contenidos que a continuación se señalan:

Grupo profesional I: Personal Técnico.

1.1 Personal Técnico Superior:

1. Criterios generales.–Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de las comisiones ejecutivas, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación.–Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior.

3. Categorías profesionales equivalentes:

Técnico Superior A+: Se exige titulación universitaria superior, experiencia y formación específica para el puesto de trabajo, así como una completa autonomía en el desarrollo de su trabajo y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de

trabajo que le haya sido encomendada, organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como de su motivación, integración y forma. Dominio de los conocimientos y competencias requeridos para el desempeño del puesto y capacidad de solución de problemas y toma de decisiones en situaciones de alta complejidad técnica y humana.

Técnico Superior A: Se exige experiencia y formación específica para el puesto de trabajo, así como una alta autonomía en el desarrollo de sus funciones y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendada, organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como de su motivación, integración y formación.

Técnico Superior B: No se precisa experiencia anterior. Se incluyen en este nivel los puestos que se responsabilizan de desarrollar una actividad técnica especializada, o bien un proceso de trabajo de la máxima complejidad, que se lleva a cabo con amplia autonomía, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar, con cierta frecuencia, situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otros departamentos y, eventualmente, la dirección de personas.

A efectos de retribución, se encuentran incluidos en los niveles A+, A y B del presente Convenio.

1.2 Personal Técnico Medio:

1. Criterios generales.–Funciones de naturaleza técnica o administrativa que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, implicando o no responsabilidades de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación.–Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio.

3. Categorías profesionales equivalentes:

Técnico Medio C: Se exige experiencia completada con formación específica para el puesto de trabajo. Cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado, que desempeñan con altos conocimientos técnicos y capacidad de resolución de problemas.

Técnico Medio D: No se necesita experiencia anterior. Se incluyen en este nivel los puestos que se responsabilizan de desarrollar una actividad técnica, o bien un proceso de trabajo de la máxima complejidad, que se lleva a cabo con autonomía, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos.

A efectos de retribución, se encuentran incluidos en los niveles C y D del presente Convenio.

1.3 Organizador Sindical: Tareas complejas que, aun sin implicar responsabilidades de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y/o sindical. Se encargan de visitar centros de trabajo, realizar elecciones sindicales, incrementar la afiliación y representación sindical, asesorar y difundir las directrices sindicales de nuestra organización. Por la especificidad del contenido de sus funciones, se encuadran en un ámbito funcional propio, dentro del grupo profesional técnico.

A efectos de retribución, se encuentran incluidos en el nivel F del presente Convenio.

Grupo profesional II: Personal Administrativo.

1. Criterios generales.–Trabajos de naturaleza administrativa, de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñen, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación.–Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional.

3. Categorías profesionales equivalentes:

Responsable Administrativo: Se responsabilizan de desarrollar una actividad funcional especializada, o bien un proceso de trabajo de alta complejidad, que se lleva a cabo con amplia autonomía y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar, con cierta frecuencia, situaciones diversas que requieren trabajo en equipo con otros niveles, y la dirección de personas y requiere formación específica en el puesto de trabajo.

Especialista administrativo: Se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios proceso de trabajo complejos, disponiendo de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas y, recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo puede suponer el análisis de situaciones diversas así como la interacción con otros niveles profesionales. El desempeño del puesto podrá requerir la coordinación de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Administrativo: Se responsabilizan del pleno desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo, o de una amplia variedad de actividades pertenecientes a diferentes procesos, aplicando los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo existen precedentes claramente identificados que facilitan la determinación de las soluciones.

A efectos de retribución, se encuentran incluidos en los niveles E, G y H del presente Convenio.

Grupo profesional III: Personal de Servicios.

1. Criterios generales.–Tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, bajo supervisión y que exigen conocimientos profesionales operativos de oficio, con especialización.

2. Formación.–Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional.

3. Categorías profesionales equivalentes:

Especialista de oficios varios: Se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios proceso de trabajo complejos, disponiendo de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas y, recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo puede suponer el análisis de situaciones diversas así como la interacción con otros niveles profesionales. El desempeño del puesto requiere formación específica y podrá requerir la coordinación de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Oficial de oficios varios: Se responsabilizan del pleno desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo, o de una amplia variedad de actividades pertenecientes a diferentes procesos, aplicando los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo una estrecha supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. La solución a los problemas se produce, generalmente, de forma rutinaria a partir de modelos y precedentes claramente identificados. La competencia técnica requerida por el puesto permite una fácil detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener consecuencias de escasa importancia.

A efectos de retribución, se encuentran incluidos en los niveles H e I del presente Convenio.

Artículo 29.4 Tabla de categorías y niveles salariales equivalentes: La tabla de equivalencia de categorías profesionales y niveles salariales se incluye como Anexo I del presente Convenio. A lo largo de la vigencia del presente Convenio se aplicará la citada tabla a los trabajadores incluidos en su ámbito personal

conforme se establece en la disposición transitoria segunda del presente Convenio.

Artículo 29.5 Ascensos, promociones y cobertura de vacantes:

a) Los trabajadores podrán acceder a una categoría superior dentro del mismo grupo profesional o acceder a una categoría correspondiente a otro grupo profesional diferente siempre que se produzca una vacante, mediante pruebas de aptitud.

b) El Organismo comunicará las vacantes en su ámbito a su Sección Sindical o en su defecto a la Sección Sindical Estatal.

c) Las coberturas de vacantes, promociones y ascensos se realizarán dé acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, dando prioridad a la promoción interna cuando los candidatos reunieran condiciones equivalentes de idoneidad.

d) Cada Organismo con la Sección Sindical correspondiente establecerán los principios, pruebas y criterios que desarrollen la aplicación de este artículo.

Capítulo VI. Formación profesional.

Artículo 30. Formación profesional.

30.1 La formación profesional es un derecho y un deber de los trabajadores de UGT que responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

30.2 Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en UGT, las partes firmantes se ratifican en los siguientes objetivos:

Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

Contribuir con la formación profesional continua a propiciar una mayor eficacia en el desarrollo de las actividades que nos son propias.

30.3 La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

30.4 UGT a través de sus Organismos prestará especial atención al diseño e impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades

entre mujeres y hombres, así como sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

30.5 La financiación de las acciones formativas se hará a través de FETFE o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse, en su caso, con análogas dotaciones económicas y finalidades.

30.6 Las líneas generales del plan de desarrollo de carrera profesional y los criterios rectores de la organización y gestión de la formación se establecerán en ámbito estatal. En ámbitos inferiores se realizará la gestión específica de las acciones formativas y el establecimiento del calendario y horario de formación concreto de sus trabajadores.

30.7 La Comisión Mixta está facultada para realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de las acciones tramitadas, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, los objetivos generales.

Artículo 31. Tiempo de formación profesional.

31.1 Cuando la formación profesional programada y facilitada por los Organismos de UGT no sea obligatoria, y sea opcional por parte del trabajador, la mitad del tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

31.2 Cuando la citada formación sea preceptiva para el trabajador, el tiempo invertido en la misma será considerado tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la participación del trabajador en dicha formación requiera desplazamientos, éstos serán a cargo de su Organismo.

31.3 En caso de que sea formación elegida únicamente por el trabajador, siempre y cuando dicha formación sirva para el desarrollo de actividades propias de la UGT, el trabajador podrá pactar con su Organismo el porcentaje máximo de aportación por parte del mismo.

Capítulo VII. Prestaciones no salariales.

Artículo 32. Anticipos extraordinarios.

32.1 Los trabajadores que precisen un anticipo extraordinario cumplimentarán la solicitud que se establece en el Anexo 3 del presente Convenio y la remitirán a sus respectivos Organismos.

32.2 La cuantía máxima del anticipo será de tres mensualidades del salario bruto del solicitante.

32.3 Los anticipos extraordinarios serán concedidos de acuerdo con las necesidades y premura de los solicitantes y atendiendo a los siguientes motivos:

ayuda médica, todo tipo de pagos por adquisición de primera vivienda, mobiliario no suntuario, casos especiales.

32.4 Para la concesión de un anticipo extraordinario, el Organismo podrá solicitar al trabajador cuanta documentación estime oportuna y relacionada con su solicitud.

32.5 En caso de discrepancia entre el Organismo y el solicitante, éste podrá remitir su solicitud a la Comisión Mixta, junto con una fotocopia de la última nómina. La Comisión Mixta del Convenio se reunirá una vez al mes para estudiar las solicitudes de anticipos recibidas.

32.6 La Comisión Mixta comunicará su resolución al interesado y, si ésta fuera afirmativa al Tesorero del Organismo correspondiente para que proceda a hacer efectivo el importe solicitado y a su posterior descuento en la nómina.

32.7 El anticipo se liquidará a través de la nómina, comenzando a ser descontando el mes siguiente al de su concesión. El plazo máximo para liquidar el anticipo será de un año en 14 mensualidades, considerándose como tales las pagas extraordinarias.

32.8 Concedido el anticipo al solicitante, éste quedará excluido de la adjudicación de nuevos anticipos hasta que no haya sido saldado el anterior.

32.9 Mientras esté pendiente de liquidación un anticipo extraordinario, el trabajador no podrá pedir otros anticipos sobre su salario mensual, superiores al 70% de la cantidad restante neta de su nómina.

32.10 En caso de cese de un trabajador que tenga un anticipo pendiente de devolución, la cantidad que reste por reintegrar le será descontada de la liquidación que le corresponda.

Artículo 33. Póliza de seguro.

33.1 Los trabajadores en plantilla de los diferentes Organismos de UGT estarán incluidos en una póliza de seguro que cubre las siguientes contingencias y prestaciones, expresadas en euros:

Muerte por cualquier causa: 6.010 euros.

Muerte por accidente: 12.020 euros.

Muerte por accidente de circulación: 18.030 euros.

Invalidez permanente y absoluta por cualquier causa: 6.010 euros.

Invalidez permanente y absoluta por accidente: 12.020 euros.

Invalidez permanente y absoluta por accidente de circulación: 18.030 euros.

33.2 Los trabajadores serán dados de alta y baja en la póliza automáticamente, en la misma fecha de su alta o de su baja en la relación laboral, respectivamente.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 34. Derechos sindicales.

34.1 Las partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia y de conformidad con los principios del Sindicato y la legislación vigente. La regulación colectiva de los derechos sindicales en UGT es materia de negociación exclusiva y excluyente en el ámbito del presente Convenio Marco.

34.2 En ámbito estatal, existirán dos liberados. Hasta un máximo de seis miembros de la comisión ejecutiva de la Sección Sindical Estatal, tendrán la consideración de delegados LOLS y podrán disfrutar un crédito horario de hasta un máximo de 40 horas, aunque no ostenten la condición de representantes unitarios de los trabajadores.

34.3 Cada Sección Sindical Regional (Unión de Comunidad Autónoma) podrá nombrar un Delegado Sindical con los derechos y obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de libertad sindical (LOLS) con un cómputo de crédito horario de 40 horas mensuales, en la figura de su Secretario General o Secretario de Organización, cuando no ostente la representación unitaria.

34.4 Además y debido a la nueva articulación del Convenio cada Sección Sindical Regional percibirá los gastos correspondientes y razonables que se originen por manutención y transporte debido a las reuniones mantenidas con los Organismos de la UGT, siendo abonados por dichos Organismos. Con carácter general, se establecen dos reuniones al año convocadas por la Sección Sindical y las que cada Organismo por su parte convoque.

34.5 Se dotará anualmente a la Sección Sindical Estatal de la cantidad de seis mil euros para el desarrollo de su Acción Sindical. Previa justificación, serán abonados los gastos de la Sección Sindical Estatal que se originen por motivo de la negociación del Convenio.

34.6 Existirá el derecho a celebrar dos asambleas anuales en las que una hora de cada una de ellas esté dentro de la jornada laboral, y se compute como trabajo efectivo.

34.7 La Sección Sindical Estatal podrá gestionar un espacio web. Los trabajadores pueden utilizar el correo electrónico para recibir información de carácter sindical con las normas de uso establecidas en cada Organismo.

Artículo 35. Pago de la cuota sindical.

A los trabajadores afiliados a la UGT incluidos en el presente Convenio les será descontado el importe de la cuota sindical de su nómina mensual. Dichos trabajadores quedarán adscritos al ámbito dispuesto en las resoluciones congresuales.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 36. Salud laboral.

36.1 A todos los efectos es de aplicación en el ámbito del Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo posterior.

36.2 Los riesgos para la salud serán prevenidos evitando su generación, emisión y transmisión. Sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal, siendo esta medida de carácter provisional y transitorio, debiendo en todo caso marcarse un plazo para su utilización.

36.3 Se adaptarán progresivamente todos los edificios a los discapacitados físicos.

Artículo 37. Reconocimientos médicos.

37.1 Se fijan dos tipos de reconocimientos médicos anuales:

General para todos los trabajadores.

Reconocimientos específicos para riesgos concretos.

37.2 Los Organismos de la UGT ofrecerán revisiones ginecológicas y mamografías a sus trabajadoras una vez al año. La instrumentación y el pago de las mismas se realizarán a través de los diferentes Organismos, que podrán dar cabida a otros reconocimientos médicos en sus respectivos ámbitos.

Artículo 38. Protección al embarazo.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original. En todo caso será de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. Órganos de prevención.

39.1 Los delegados de prevención se elegirán en el ámbito de cada Organismo,

sin que les sea requerido para ser elegibles la condición de representantes de los trabajadores.

39.2 Los delegados de prevención actuarán dentro del ámbito territorial correspondiente a cada Organismo, con competencias en esta materia en todas las sedes de la Unión de Comunidad Autónoma por la cual han sido elegidos y se les dotará de los recursos necesarios para el desempeño de su función.

39.3 Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en todos los Organismos, independientemente del número de trabajadores de los mismos.

En las Federaciones Estatales, al compartir una misma sede, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 40. Riesgos psicosociales.

40.1 Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la UGT un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso sexual o laboral, estableciendo procedimientos que deberán seguirse para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata.

40.2 Las partes firmantes acuerdan elaborar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso laboral. Dicho protocolo será preparado por la Comisión Mixta, que lo someterá a la Comisión Negociadora del Convenio para su aprobación e incorporación al mismo.

Capítulo X. Políticas de desarrollo social y medioambiental.

Artículo 41. Garantías sociales.

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de acción social están establecidas en la UGT:

a) No se discriminará a ningún trabajador en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.

b) Se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o del Censo donde se justifique la convivencia de la pareja.

c) Se respetará la permanencia en la Organización de aquellos trabajadores que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a la incorporación a la Organización.

d) Se garantiza el cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) en cuando a cupos mínimos de contratación de personas

discapacitadas.

e) Se garantizará la promoción profesional de los trabajadores discapacitados en iguales condiciones que el resto de trabajadores.

Artículo 42. Plan de igualdad.

42.1 Las partes firmantes establecerán un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de acuerdo con lo regulado en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

42.2 El citado Plan de Igualdad se estructurará mediante medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, y contará con instrumentos para su seguimiento y revisión.

42.3 La Comisión Mixta preparará el citado Plan de Igualdad y lo someterá a la Comisión Negociadora del Convenio para su aprobación e incorporación al mismo.

Artículo 43. Protección del Medio Ambiente.

43.1 Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental están establecidas en la UGT, con los siguientes objetivos:

a) Reducción del consumo energético.

b) Reducción del consumo de agua.

c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.

g) En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la Organización.

43.2 En los centros de trabajo de la UGT existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Disposición transitoria primera.

El pago de atrasos que de conformidad con el presente Convenio correspondan por el tiempo transcurrido desde el 1 de enero de 2007 hasta la fecha de entrada en vigor del mismo, se realizará dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su firma.

Disposición transitoria segunda.

El procedimiento para la aplicación durante la vigencia del Convenio de la nueva clasificación profesional y la nueva tabla de niveles salariales (salario base), establecidas en el capítulo V y Anexo I del presente Convenio, será el siguiente:

a) Se calculará el incremento de salario base que corresponda al trabajador por la diferencia en la tabla entre su categoría actual y la nueva.

b) Dicha diferencia se dividirá entre los cinco años de vigencia del Convenio y en cada uno de ellos se consolidará un 20 % de la misma en el salario base que perciba el trabajador en nómina.

c) La citada consolidación se realizará con compensación y absorción sobre los conceptos de incentivos y complementos que los trabajadores perciban en nómina y de forma previa a la aplicación de los incrementos del IPC real anual y del 1, 75 % por encima del IPC real establecidos en el artículo 26 del presente Convenio.

d) En el año 2011, el salario base de todos los trabajadores estará en el nuevo nivel salarial de acuerdo con la tabla contenida en el Anexo 1 e incrementada con las subidas pactadas en el artículo 26 del presente Convenio.

e) En el primer trimestre del año 2011, una vez publicado el IPC anual real de España del año 2010 y habiendo ya concluido la regularización del salario base por aplicación de la nueva clasificación profesional pactada en el presente Convenio, se reunirá la Comisión Mixta a fin de confirmar la tabla de salario base, que será de común aplicación a todos los trabajadores. La Comisión Mixta acordará, en su caso, los ajustes por redondeo que fueren necesarios para armonizar las diferencias se hubieren producido en el salario base por la aplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

Disposición transitoria tercera.

La transición a las nuevas categorías y niveles salariales pactados en la clasificación profesional, se acompañará de un «Plan de Desarrollo de Carrera Profesional» que a lo largo de la vigencia del Convenio contemplará acciones de formación y desarrollo de competencias profesionales, que aumenten los conocimientos y aptitudes de los trabajadores. Las líneas generales de dicho Plan de Desarrollo se establecerán en ámbito estatal, a través de la Comisión Mixta que lo propondrá a la Comisión Negociadora y su desarrollo corresponderá a los

Organismos sectoriales y territoriales.

Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio, cada Organismo reconocerá la condición de fijo o de fijo discontinuo en plantilla para aquellos trabajadores en alta, que estén prestando servicios y cuya vinculación con el mismo se haya prolongado en el tiempo de conformidad con lo establecido en el marco legal vigente o que hayan cotizado cuatro o más años en cómputo total, aunque sea de forma discontinua. Esta disposición será también de aplicación a aquellos trabajadores que cumpliendo las condiciones establecidas en el mismo fueren contratados durante la vigencia del presente Convenio.

Disposición transitoria quinta.

Los convenios colectivos que estuvieren vigentes en la UGT a la entrada en vigor del presente Convenio seguirán desplegando sus efectos durante su vigencia. A su conclusión, o antes si así lo acordaran, las partes legitimadas en el ámbito de que se trate decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones y regulación del presente Convenio Colectivo Marco, al que se adaptarán conforme a lo establecido en el mismo sobre articulación de la negociación colectiva.

ANEXO I

Nueva tabla de clasificación profesional 2007 – 2011

	NIVEL NUEVO	NIVEL ANTIGUO	SALARIO BASE POR PAGA
GRUPO I Personal Técnico	Técnico Sup. A+.	Titulado Superior 3	1.625 €
	Técnico Sup. A	Titulado Superior 2	1.560 €
	Técnico Sup. B	Titulado Superior 1	1.450 €
	Técnico Medio C	Titulado Medio 2	1.410 €
	Técnico Medio D	Titulado Medio 1	1.325 €
	Organizador Sindical F	Organizador Sindical	1.200 €
GRUPO II Personal Administrativo	Responsable Administrativo E	Jefe Advo. Programador	1.210 €
	Especialista Administrativo G	Secretario 2, 1B, Advo. 3 y Operad. Informático	1.155 €
	Administrativo H	Secretario 1A, Advo 1 y 2, Telefonista y Grabador Inform.	1.000 €
GRUPO III Personal de Servicios	Especialista Oficios Varios I	Encargado Oficios Varios	1.100 €
	Oficial Oficios Varios H	Oficial 1 y 2, ayudante, operador fotocopias, camarero, vigilante, limpiador, conserje, mozo, conductor	1.000 €

ANEXO II

NIVEL ANTIGUO	NIVEL NUEVO	SALARIO BASE 2006	SALARIO BASE NUEVA TABLA	DIFERENCIA	20% DE LA DIFERENCIA	SALARIO BASE RECLASIFICACION	SALARIO BASE 2007 S/CONVENIO ART. 28*
ORGANIZADOR SINDICAL	ORGANIZADOR SINDICAL	1.005,94 €	1.200,00 €	194,06 €	38,81 €	1.044,75 €	1.083,93 €
TITULADO SUPERIOR.-1	TECNICO SUPERIOR B	1.301,77 €	1.450,00 €	148,23 €	29,65 €	1.331,42 €	1.381,34 €
TITULADO SUPERIOR.-2	TECNICO SUPERIOR A	1.415,45 €	1.560,00 €	144,55 €	28,91 €	1.444,36 €	1.498,52 €
TITULADO SUPERIOR.-3	TECNICO SUPERIOR A+	1.528,12 €	1.625,00 €	96,88 €	19,38 €	1.547,50 €	1.605,53 €
TITULADO MEDIO.-2	TECNICO MEDIO.-C	1.282,47 €	1.410,00 €	127,53 €	25,51 €	1.307,98 €	1.357,03 €
TITULADO MEDIO.-1	TECNICO MEDIO.-D	1.206,85 €	1.325,00 €	118,15 €	23,63 €	1.230,48 €	1.276,62 €
PROGRAMADOR	RESPONSABLE ADMINISTRATIVO	1.131,22 €	1.210,00 €	78,78 €	15,76 €	1.146,98 €	1.189,99 €
JEFE ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE ADMINISTRATIVO	1.094,18 €	1.210,00 €	115,82 €	23,16 €	1.117,34 €	1.159,24 €
ADMINISTRATIVO.-1	ADMINISTRATIVO	848,54 €	1.000,00 €	151,46 €	30,29 €	878,83 €	911,79 €
ADMINISTRATIVO.-2	ADMINISTRATIVO	905,39 €	1.000,00 €	94,61 €	18,92 €	924,31 €	958,97 €
ADMINISTRATIVO.-3	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	999,80 €	1.155,00 €	155,20 €	31,04 €	1.030,84 €	1.069,50 €
SECRETARIA.-1A	ADMINISTRATIVO	905,39 €	1.000,00 €	94,61 €	18,92 €	924,31 €	958,97 €
SECRETARIA.-1B	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	999,80 €	1.155,00 €	155,20 €	31,04 €	1.030,84 €	1.069,50 €
SECRETARIA.-2	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	1.055,61 €	1.155,00 €	99,39 €	19,88 €	1.075,49 €	1.115,82 €
GRABADOR INFORMATICO	ADMINISTRATIVO	905,39 €	1.000,00 €	94,61 €	18,92 €	924,31 €	958,97 €
OPERADOR INFORMATICO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	999,80 €	1.155,00 €	155,20 €	31,04 €	1.030,84 €	1.069,50 €
TELEFONISTA	ADMINISTRATIVO	905,39 €	1.000,00 €	94,61 €	18,92 €	924,31 €	958,97 €
AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS	OFICIAL OFICIOS VARIOS	848,54 €	1.000,00 €	151,46 €	30,29 €	878,83 €	911,79 €
OFICIAL 2° DE OFICIOS VARIOS	OFICIAL OFICIOS VARIOS	865,75 €	1.000,00 €	134,25 €	26,85 €	892,60 €	926,07 €
OFICIAL 1° DE OFICIOS VARIOS	OFICIAL OFICIOS VARIOS	885,04 €	1.000,00 €	114,96 €	22,99 €	908,03 €	942,08 €
ENCARGADO DE OFICIOS VARIOS	ESPECIALISTA OFICIOS VARIOS	905,39 €	1.100,00 €	194,61 €	38,92 €	944,31 €	979,72 €
CONDUCTOR	OFICIAL OFICIOS VARIOS	885,04 €	1.000,00 €	114,96 €	22,99 €	908,03 €	942,08 €
OPERADOR DE FOTOCOPIAS	OFICIAL OFICIOS VARIOS	848,54 €	1.000,00 €	151,46 €	30,29 €	878,83 €	911,79 €
VIGILANTE	OFICIAL OFICIOS VARIOS	809,94 €	1.000,00 €	190,06 €	38,01 €	847,95 €	879,75 €
CONSERJE	OFICIAL OFICIOS VARIOS	809,94 €	1.000,00 €	190,06 €	38,01 €	847,95 €	879,75 €
LIMPIADORA	OFICIAL OFICIOS VARIOS	809,94 €	1.000,00 €	190,06 €	38,01 €	847,95 €	879,75 €

* Pendiente de aplicación Articulo 27 del Convenio.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

ANEXO III

Solicitud de anticipo ordinario

Nombre y apellidos: .....
.....
Organismo: .....
Provincia: .....

SOLICITO:

Según lo establecido en el artículo 32 del Convenio Marco de la UGT, me sea concedido un anticipo extraordinario por importe de ..... euros, por los siguientes motivos:

.....
.....
.....
.....
.....

Localidad y fecha: .....

FIRMADO:

ANEXO IV

Solicitud de permisos y vacaciones

Nombre y apellidos: .....
.....
Organismo: .....
Secretaría: .....
Fecha de inicio y de finalización (ambas incluidas): .....
.....
Total días: .....
Motivo: .....
.....
.....
Observaciones: .....
.....

Localidad y fecha: .....

Autorización

El interesado