# CONVENIO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES 2012-2014

Resolución de 2 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, 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 nº: 90010222011996), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2013, 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, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 2 de abril de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

# CONVENIO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES 2012-2014

## Capítulo I. Disposiciones Generales

### Artículo 1. Ámbito Personal

1.1 El presente Convenio Marco afecta a todas las trabajadoras y trabajadores que prestan 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 las mujeres y hombres 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 –y/o cualquier otra entidad que los sustituya–.

**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 tres años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2012 y finalizando el día 31 de diciembre de 2014.

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 Seguimiento de Política de Personal 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 su contenido íntegro (tanto normativo como 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 profesionales y factores de encuadramiento- criterios generales sobre promociones profesionales y cobertura de vacantes-; criterios generales y definición de la jornada laboral; definición de los conceptos salariales y estructura retributiva; cuantificación del salario base; excedencias; código de conducta laboral; derechos sindicales y de representación colectiva; normas mínimas sobre plan de igualdad y protocolo de acoso 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:

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

b) 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 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 dichos pactos y acuerdos no pueden modificar las materias declaradas como no disponibles en el 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:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

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

c) Mediación en los problemas que se deriven de la aplicación del Convenio,- incluidos los de concurrencia con otros pactos o acuerdos colectivos 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 para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC). La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

d) La Comisión Mixta será informada en el mismo momento de la apertura del período de consultas y posteriormente, en el plazo de cinco días desde su firma, de los acuerdos alcanzados en materia de modificación sustancial de las

condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, de procedimientos de despidos, suspensiones de contrato o reducciones de jornada. Dichos acuerdos deberán negociarse en el ámbito de cada Organismo con sus respectivas Secciones Sindicales.

e) Recibir información y actuar en materia de inaplicación del incremento salarial o de la tabla salarial que figura como anexo, pactados en el presente Convenio, de conformidad con lo regulado en el artículo 28 del mismo. Las modificaciones de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sólo se podrán realizar por acuerdo entre las partes negociadoras del presente Convenio –Comisión de Seguimiento de Política de Personal Confederal y Sección Sindical Estatal–.

f) Recibir copia de los Planes de Igualdad que se elaboren en los Organismos, así como copia del acta de constitución de los Comités de Prevención del Acoso Laboral en cada Comunidad Autónoma.

g) 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 Los Organismos y las Secciones Sindicales agotarán 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, o a la Jurisdicción Social competente.

8.4 La Comisión Mixta se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria por 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 adoptarán 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 nº 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, propuesta y emisión de informe, 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. Nuevas Contrataciones**

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 Los Organismos informarán previamente a su respectiva Sección Sindical Regional o, si no estuviese constituida, a la Sección Sindical Estatal sobre los puestos de trabajo que se piensa cubrir y las características de las pruebas de selección a realizar.

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

10.4 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.

**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 parcial,

serán las siguientes:

a) Con carácter general, se realizará contrato ordinario indefinido, con un período de prueba acorde con el grupo profesional 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) El contrato de relevo y jubilación parcial, para la prestación de servicio de un trabajador durante parte de la jornada que deja vacante otro trabajador al jubilarse parcialmente.

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

e) Contrato por obra o servicio determinado, para la prestación de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

f) Contrato eventual, cuando las circunstancias de la actividad, o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la organización.

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

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

11.2 Para la cobertura de los puestos de trabajo necesarios para cumplir los programas que se concierten por convenio de colaboración con las distintas Administraciones Públicas, se utilizará la modalidad de contrato fijo discontinuo o la modalidad de contrato por obra o servicio determinado.

El Organismo acreditará ante la Sección Sindical correspondiente la existencia y extensión de dichos programas y lo establecido en los referidos convenios de colaboración, teniendo en cuenta la situación económica general y la propia del Organismo.

En aras al mantenimiento del empleo, para los trabajadores contratados por obra o servicio determinado y/o con la modalidad de fijos discontinuos para desarrollar su actividad laboral adscritos a un programa en virtud de un convenio de

colaboración, excepcionalmente durante los años 2013 y 2014 y hasta la finalización de los programas concertados en los referidos años, la tabla salarial y el tiempo de trabajo se regirán por lo determinado en dichos convenios de colaboración, siendo de aplicación lo dispuesto en el presente convenio en el resto de materias y en aquellas no reguladas por los citados convenios de colaboración.

11.3 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.

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

11.5 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. Bajas Voluntarias**

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) Planes de formación

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

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

e) Relación y criterios de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos y contratados por obra o servicio determinado referentes a los convenios de

colaboración con las Administraciones Públicas previstos en el artículo 11.2 anterior. Los citados criterios de llamamiento deberán ser de carácter objetivo y no discriminatorio y estarán basados en los principios de preparación profesional, antigüedad e idoneidad para el desempeño del puesto, que serán desarrollados en el Organismo para el caso concreto de que se trate.

13.3 En cualquier caso, los Organismos remitirán 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 los Organismos, 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 el ámbito de cada Organismo, 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, negociará 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 regulación de jornada establecida en el presente Convenio. En caso de que se mantuvieran discrepancias para el logro del acuerdo, se procederá de acuerdo con lo previsto en la Ley.

**Artículo 16. Ampliación de Jornada**

16.1 Cuando, por circunstancias extraordinarias, marcadas por el responsable directo, tuviera que realizarse un exceso de jornada, dicha realización será voluntaria por parte del trabajador y su compensación se realizará en tiempo de descanso, correspondiente al ciento setenta y cinco por cien del tiempo trabajado en exceso.

16.2 El tiempo de descanso compensatorio deberá disfrutarse dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se hubiera realizado el exceso de jornada, determinando la fecha concreta de acuerdo con el responsable directo; en caso de no hacerlo así, se perderá 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 1 de junio y el 30 de septiembre. Para el disfrute de este bloque de vacaciones anualmente se negociará un calendario en cada Organismo, dándolo a conocer con una antelación mínima de dos meses.

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 El devengo de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado. Para la distribución concreta de los períodos de disfrute de las vacaciones en cada Organismo se partirá de los criterios aplicados en años anteriores. En caso de que se mantuvieran discrepancias para el logro del acuerdo se procederá de conformidad con lo establecido en la Ley.

17.4 Las vacaciones se devengarán y disfrutarán 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 Los trabajadores que no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en las fechas previstas dentro del año natural por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su contingencia, o coincidan con el período de suspensión del contrato de alguno de los supuestos regulados en los artículos 48 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, disfrutarán las mismas una vez concluida la situación que impidió su disfrute. El disfrute de estas vacaciones pendientes será acordado entre el trabajador y su Organismo dentro del período de los doce meses siguientes a la finalización de la situación que demoró el mismo.

17.6 Todos los períodos de disfrute de las vacaciones se formalizarán siempre por escrito.

**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.

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

c) 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.

Los citados días de permiso que correspondan por accidente o enfermedad grave que precise hospitalización se podrán disfrutar en todo caso durante el período en que esté hospitalizado el pariente del trabajador o en los dos días siguientes al alta hospitalaria.

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

d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

e) 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.

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

g) 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 ejercido 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 mas 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.

h) El tiempo necesario para acudir al médico.

i) 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.

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

k) 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.

l) 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.

m) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, tienen derecho a veinte horas anuales de formación profesional vinculada a la actividad de la Organización y/o al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute de este permiso lo comunicará el trabajador con la antelación suficiente para que quede garantizado el servicio. La asistencia a la formación que por imperativo legal deba ser impartida obligatoriamente por el Organismo no será incluida en este permiso retribuido.

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. El trabajador deberá preavisar su solicitud con antelación suficiente, de forma que permita al Organismo planificar la atención del servicio en su ausencia. No se concederán este tipo de permisos para la realización de trabajos por cuenta propia o ajena.

18.3 Reducciones de jornada:

a) Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, 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 retribuida.

c) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En los supuestos de violencia doméstica distinta de la de género, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, en los casos de necesitar asistencia.

d) Las reducciones de jornada contemplada en los apartados 18.3.a) y 18.3.b) 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:

a) Las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser formalizadas por los trabajadores mediante escrito remitido a su Organismo, al menos con una semana de antelación al inicio de su disfrute, excepto por causas suficientemente justificadas.

b) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1.g), 3.a), 3.b) y 3.c) 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.

**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 período 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 pre adoptivo, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

19.5 El período 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 y nivel equivalente.

19.6 El trabajador podrá solicitar al Organismo una excedencia especial con derecho a reingreso en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel equivalente por un período no superior a cinco años. La concesión de esta excedencia especial será decidida por el Organismo en atención a los motivos alegados por el trabajador, a la acreditación de la causa y a las circunstancias concurrentes en cada caso. El tiempo transcurrido en esta situación de excedencia especial no computará a efectos de antigüedad.

## 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 Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el «salario base» y los «complementos de puesto de trabajo»; así como por el «complemento ad personam» y la «antigüedad consolidada», en los términos recogidos en el 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 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 cada Organismo.

20.5 El «complemento ad personam» es el concepto salarial consolidado con carácter personal por determinados trabajadores a fecha de 31 de diciembre de 2011 proveniente de la anterior estructura de la nómina, no absorbible ni compensable y revisable anualmente.

20.6 El concepto «antigüedad consolidada», es el concepto ad personam proveniente de la anterior estructura de la nómina, no compensable ni absorbible, que retribuye la antigüedad consolidada por determinados trabajadores a 31 de diciembre de 2011, cuyo importe fue reflejado en sus nóminas en el año 2012. Este concepto será revisado anualmente por negociación colectiva.

**Artículo 21. Pago de Salarios**

21.1 Los salarios serán distribuidos en doce pagas ordinarias mensuales más dos pagas extraordinarias.

21.2 Las pagas ordinarias se percibirán en el último día laborable del mes vencido.

21.3 Las pagas extraordinarias se abonarán en la segunda quincena de los meses de Junio y Diciembre de cada año. Las pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. A efectos de devengo de la paga extraordinaria la fracción de mes se computará como mes completo.

21.4 Por acuerdo entre el Organismo y su Sección Sindical Regional se podrá establecer el prorrateo de las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades ordinarias.

21.5 La liquidación y el pago del salario se hará mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia.

21.6 El abono del salario se realizará preferentemente por transferencia bancaria. Cuando el abono se realice de forma diferente, el pago o firma de recibos que lo acrediten se llevará a cabo durante la jornada de trabajo y en el centro donde el trabajador preste sus servicios.

**Artículo 22. Compensación por Traslado**

22.1 De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2 del presente Convenio, los Organismos en sus respectivos ámbitos podrán negociar con sus Secciones

Sindicales las condiciones de movilidad geográfica establecidas con carácter de mínimo en el Estatuto de los Trabajadores.

22.2 Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, el Organismo decida el traslado forzoso de un trabajador a otro centro de trabajo en distinta localidad y que implique cambio de residencia, el trabajador trasladado tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de la familia que con él conviva, al pago de los gastos suplidos de transporte de mobiliario y enseres y a una indemnización por los gastos originados equivalente a seis pagas mensuales de su retribución real; con efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

**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 en tiempo y forma las ausencias que por este motivo se produzcan.

**Artículo 24. Jubilación**

24.1 Jubilación parcial y contrato de relevo:

a) Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

b) La distribución de la jornada efectiva del trabajador parcialmente jubilado se acordará entre el Organismo y el trabajador, procurando cuando el servicio lo permita su realización en períodos de cuatro o cinco horas diarias.

c) El trabajador en situación de jubilación parcial percibirá una compensación económica que sumada a la retribución por la realización de su jornada parcial más la pensión de la seguridad social, alcance el equivalente al total de la retribución bruta que percibiría de estar trabajando a tiempo completo.

24.2 Gratificación por jubilación:

a) Con motivo de su jubilación los trabajadores percibirán una gratificación equivalente a seis mensualidades de su retribución real si concurren simultáneamente las dos condiciones siguientes:

– Que tengan reconocida una antigüedad mínima de seis años en el momento de causar baja en el Organismo.

– Que causen baja en el Organismo en el momento de llegar a la edad ordinaria de jubilación o jubilación anticipada, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legamente establecidos para acceder a la jubilación ordinaria o anticipada con derecho a percibir pensión de la seguridad social.

b) En el 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 en el momento de alcanzar los requisitos mencionados en el apartado 2. a) anterior.

c) Asimismo el trabajador que se jubile parcialmente podrá pactar con el Organismo otra distribución temporal distinta de la gratificación por jubilación, como distribuirla en pagos anuales o en un solo pago al pasar a jubilación ordinaria.

**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: | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|
| Dieta completa: | 29,00 | 30,00 | 30,00 |
| Media dieta: | 14,40 | 15,00 | 15,00 |

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 2012-2013**

26.1 Para el año 2012, las cuantías de los salarios y complementos permanecerán invariables, siendo las que se reflejan en el articulado y en las tablas del Anexo del presente Convenio Colectivo.

26.2 Para el año 2013, se aplicará sobre todos los conceptos retributivos vigentes a 31 de Diciembre de 2012 un incremento salarial del 0,5 %.

**Artículo 27. Incremento y Actualización Salarial 2014**

27.1 Para el año 2014, el incremento a aplicar sobre los conceptos retributivos vigentes a 31 de diciembre de 2013 será del 0,6 %.

27.2 En caso de que la tasa de variación anual del IPC español a 31 de diciembre de 2014 se situara entre el 0,6 % y el 2% se aplicará una revisión salarial con efecto de 1 de enero de 2014 por la diferencia entre el 0,6 % y la tasa de IPC alcanzada.

Si la citada tasa de variación superara el 2% a 31 de diciembre de 2014, se aplicará una revisión salarial por la diferencia entre el 0,6 % aplicado al inicio del ejercicio y el 2%.

**Artículo 28. Condiciones de Inaplicación Salarial**

28.1 Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, por acuerdo entre el Organismo y su Sección Sindical se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas de quince días, a inaplicar el incremento salarial o a ajustar la tabla salarial prevista en el presente convenio. En la aplicación de este artículo, las partes tendrán en cuenta la relación entre las medidas acordadas y el empleo en su ámbito.

28.2 Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior, y sólo podrá ser impugnado el acuerdo ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta.

28.3 El acuerdo de inaplicación del incremento o de ajuste de la tabla salarial deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación o ajuste pueda superar el período de vigencia del mismo.

28.4 En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el ámbito del Organismo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

## Capítulo V. Clasificación Profesional

**Artículo 29. Normas Generales de Clasificación Profesional**

29.1 Criterios de clasificación profesional:

29.1.a) 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.b) 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.c) 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.d) 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.e) La clasificación se realizará en 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.f) 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.g) 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.h) 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.

29.2 Factores de encuadramiento:

29.2.a) 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.b) 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.

29.3 Grupos Profesionales:

29.3.a) El sistema de clasificación profesional queda integrado por los grupos profesionales: I personal técnico, II personal administrativo y III personal de servicios, con los contenidos que a continuación se señalan:

29.3.b) Grupo profesional I: El grupo profesional I –personal técnico– integra al personal técnico superior y al personal técnico medio, de acuerdo con los criterios generales, formación y niveles salariales que a continuación se exponen.

Personal Técnico Superior.

1.º 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.º Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de licenciatura o grado.

3.º Niveles salariales 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.

Personal Técnico Medio.

1.º 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.º Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de diplomatura o grado.

3.º Niveles salariales 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.

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.

29.3.c) Grupo profesional II: El grupo profesional II –personal administrativo– integra al personal administrativo de acuerdo con los criterios generales, formación y niveles salariales que a continuación se exponen.

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

3.º Niveles salariales 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.

29.3.d) Grupo profesional III: El grupo profesional III –personal de servicios– con los criterios generales, formación y niveles salariales que a continuación se exponen.

1.º 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.º Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional o Bachillerato.

3.º Niveles salariales 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.

29.4 Tabla de Grupos Profesionales y Niveles Salariales:

La tabla de grupos profesionales y niveles salariales se incluye como Anexo del presente Convenio.

29.5 Promociones, ascensos y cobertura interna de vacantes:

a) La promoción profesional puede derivar de la concurrencia del trabajador a un puesto vacante o del desarrollo profesional del trabajador en el puesto de trabajo que esté desempeñando.

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

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

d) Las coberturas de vacantes se realizarán de acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, atendiendo a los factores de encuadramiento definidos en la clasificación profesional y dando prioridad a la promoción interna cuando los candidatos reunieran condiciones equivalentes de idoneidad.

e) 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.

f) Tendrán derecho preferente en la cobertura de vacantes 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.

g) El trabajador podrá desarrollarse profesionalmente en su puesto de trabajo atendiendo a criterios y circunstancias objetivas tales como la formación específica recibida en el puesto –considerando las horas de formación y su grado de aprovechamiento–; los años de experiencia; la responsabilidad e iniciativa en el desempeño de sus funciones y la mayor amplitud y profundidad en el ejercicio de sus competencias profesionales.

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

29.6 Movilidad funcional:

29.6.a) Para poder proceder a la movilidad funcional ascendente y descendente de un trabajador, deberá ser informada y consultada previamente la Sección Sindical Regional del Organismo, justificando la causalidad del hecho que la motiva: razones organizativas, técnicas y de producción, o bien casos excepcionales de necesidad perentoria e imprevisible de la actividad.

29.6.b) La movilidad funcional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia y, tendrá en cuenta el íntegro respeto a la dignidad del trabajador y la formación y los conocimientos específicos necesarios para ejercer el contenido de la prestación laboral pactada.

29.6.c) La movilidad funcional cuando sea descendente, será por el tiempo imprescindible, no pudiendo superar nunca los seis meses dentro de un año. En caso de persistir la necesidad, se procederá a sacar la vacante de dicho puesto de trabajo.

29.6.d) La movilidad funcional cuando sea ascendente, no podrá superar los seis meses dentro de un año u ocho meses dentro de dos años y el trabajador percibirá el salario correspondiente a dicho nivel superior. De persistir la necesidad y, previa consulta a la Sección Sindical, se procederá a publicar la vacante de dicho puesto de trabajo.

## 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 sea preceptiva para el trabajador, el tiempo invertido en la misma será considerado íntegramente tiempo efectivo de trabajo. Cuando la participación del trabajador en dicha formación requiera desplazamientos, éstos serán a cargo de su Organismo.

31.2 Cuando la formación profesional programada y facilitada por los Organismos de UGT no sea obligatoria, y sea opcional por parte del trabajador, una vez agotado el permiso retribuido para la misma, la mitad del tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Cuando la participación del trabajador en dicha formación requiera desplazamientos, éstos serán negociados en cada Organismo.

31.3 En caso de que se trate de formación elegida únicamente por el trabajador, siempre y cuando dicha formación sirva para el desarrollo de actividades propias de la UGT, el tiempo destinado por el trabajador a esta formación profesional será imputado en primer lugar al permiso retribuido establecido en el artículo 18.1 del presente Convenio y, además 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 realizarán la solicitud por escrito 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 dará contestación en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción de la misma.

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 mensuales, 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.

34.8 Se constituirá una bolsa de horas sindicales que acumule aquellas que sean cedidas por los delegados sindicales, delegados de personal, delegados de prevención y miembros del comité de empresa de UGT. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los citados representantes será acumulable por periodos anuales.

Dicha bolsa de horas será gestionada en primera instancia por la Sección Sindical Estatal que establecerá con cada Sección Sindical Regional el número de horas de dicho crédito horario de las que podrá hacer uso.

La citada representación de los trabajadores en cada Sección Sindical Regional podrá ceder a la bolsa de horas un máximo de 2/3 de su crédito horario.

Una vez determinado el referido crédito horario correspondiente a cada Sección Sindical Regional corresponderá a estas su gestión. Cada Sección Sindical Regional negociará con cada Organismo afectado la distribución del uso del crédito horario de esta bolsa.

Tanto la acumulación como la distribución del crédito horario será comunicada con la suficiente antelación para facilitar al Organismo la organización del trabajo, indicando en qué términos se produce la misma y a quién afecta.

**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 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

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:

• Reconocimiento 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. Asimismo el reconocimiento médico ofrecido para los hombres mayores de cuarenta y cinco años incluirá la prueba de PSA.

37.3 La planificación, instrumentación y pago de los citados reconocimientos y revisiones médicas 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 o profesionales. 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 sus funciones, incluyendo en su caso el tiempo necesario dentro del horario laboral derivado de la bolsa de horas citado en el art. 34.8 anterior.

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 negociadoras han acordado un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo, de aplicación general y directa a todos los Organismos en el ámbito del presente Convenio e integrado en el Plan de Igualdad referido en el art. 42 siguiente.

## 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 UGT de aquellos trabajadores que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a su incorporación al Organismo.

d) Se garantiza el cumplimiento de la 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 Con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, UGT cuenta con una Plan Marco de Igualdad negociado de acuerdo con lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicho Plan Marco de Igualdad incorpora un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo.

42.2 El citado Plan de Igualdad, junto con el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo, se consideran a todos los efectos parte integrante del presente Convenio en la redacción de los mismos publicada en el BOE con fecha de 20 de marzo de 2009, por resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de marzo del mismo año.

42.3 Dicho Plan de Igualdad y el protocolo de prevención del acoso mantendrán su vigencia mientras no sean expresamente denunciados por cualquiera de las

partes.

42.4 Los Organismos enviarán a la Comisión Mixta del Convenio los Planes de Igualdad que acuerden con sus Secciones Sindicales, así como la composición de los miembros y suplentes de los Comités para la prevención del Acoso que designen y sus respectivas modificaciones.

**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 la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades de la UGT y el comportamiento de los trabajadores en este ámbito.

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. Plan marco de desarrollo profesional.**

Durante la vigencia del presente Convenio se establecerá un Plan Marco de desarrollo profesional que contemplará acciones de formación y desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores de la UGT. Las líneas generales de dicho Plan Marco serán acordadas por la Comisión Mixta y su desarrollo corresponderá a los Organismos.

**Disposición transitoria segunda. Otros convenios colectivos.**

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.

**Disposición transitoria tercera. Ampliaciones de jornada**.

Durante la vigencia del presente Convenio y en aras al mantenimiento del empleo, no se realizarán ampliaciones de jornada de las establecidas en el artículo 16 anterior, salvo concurrencia de circunstancias excepcionales de urgente necesidad.

**Disposición transitoria cuarta. Gratificación extraordinaria por jubilación.**

Si el trabajador que cumpliera las condiciones establecidas en el artículo 24.2 del presente Convenio para acceder al cobro de la gratificación por jubilación no causara baja en ese momento en el Organismo, no tendrá derecho a percibir posteriormente la citada gratificación extraordinaria.

**Disposición transitoria quinta. Otros compromisos.**

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes negociarán un código de conducta laboral que tenga como finalidad el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia y prestación del servicio en UGT, de forma que preservando las facultades disciplinarias de los Organismos dote de garantías a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.

Dicho código de conducta estará basado en los principios de no discriminación e igualdad de trato, derecho a la defensa, proporcionalidad y ecuanimidad. Las partes delegan en la comisión mixta las competencias necesarias para desarrollar dicha negociación que deberá ser ratificada por las mismas en su texto final. Una vez acordado, el citado código de conducta laboral, que sustituirá en su ámbito al Acuerdo sobre cobertura de vacíos, de 13 de mayo de 1997, será de aplicación y se entenderá incorporado al presente Convenio.

**Disposición transitoria sexta. Atrasos 2013 y actualización 2014.**

El pago de atrasos que de conformidad con el presente Convenio correspondan por el tiempo transcurrido desde el 1 de Enero de 2013 hasta la fecha de entrada en vigor del mismo, se realizará dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su firma.

En el primer trimestre del año 2015, una vez publicado el IPC anual real de España del año 2014, se reunirá la Comisión Mixta a fin de confirmar la tabla de salario base en virtud de lo acordado como incremento salarial en el art. 27 de este Convenio para 2014, que será de común aplicación a todos los trabajadores.

El abono de dichos atrasos que pudieran corresponder al año 2014, se realizará dentro de los tres primeros meses de 2015.

## ANEXO

### Tabla de salario base a incluir de conformidad con los incrementos pactados

Tabla de clasificación profesional y niveles salariales 2012-2013

| | Nivel | Salario base 2012 | Salario base 2013 | Salario base 2014 |
|---|---|---|---|---|
| Grupo Profesional I Personal Técnico | Técnico Superior A+ | 1.995,26 € | 2.005,24 € | 2.017,27 € |
| | Técnico Superior A. | 1.910,18 € | 1.919,73 € | 1.931,25 € |
| | Técnico Superior B | 1.774,09 € | 1.782,96 € | 1.793,66 € |
| | Técnico Medio C | 1.726,84 € | 1.735,47 € | 1.745,89 € |
| | Técnico Medio D | 1.622,89 € | 1.631,00 € | 1.640,79 € |
| | Organizador Sindical | 1.460,91 € | 1.468,21 € | 1.477,02 € |
| Grupo Profesional II Personal Administrativo | Responsable Administrativo | 1.485,02 € | 1.492,46 € | 1.501,41 € |
| | Especialista Administrativo | 1.415,05 € | 1.422,13 € | 1.430,66 € |
| | Administrativo | 1.224,26 € | 1.230,38 € | 1.237,76 € |
| Grupo Profesional III Personal de Servicios | Especialista Oficios Varios | 1.337,46 € | 1.344,15 € | 1.352,22 € |
| | Oficial Oficios Varios | 1.222,19 € | 1.228,30 € | 1.235,67 € |